



N° 5118

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 23 février 2022.

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES
ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ⁽¹⁾,

sur l'égalité économique et professionnelle,

PAR

MMES MARIE-PIERRE RIXAIN ET LAURENCE TRASTOUR-ISNART,

Députées

(1) La composition de la Délégation figure au verso de la présente page.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de :

Mme Marie-Pierre Rixain, *présidente* ; Mme Marie-Noëlle Battistel, Mme Fiona Lazaar, M. Gaël Le Bohec, Mme Laurence Trastour-Isnart, *vice-présidents* ; Mme Isabelle Florennes, Mme Sophie Panonacle, *secrétaires* ; Mme Emmanuelle Anthoine ; M. Erwan Balanant ; M. Pierre Cabaré, Mme Céline Calvez ; Mme Annie Chapelier ; M. Guillaume Chiche ; Mme Bérangère Couillard ; Mme Virginie Duby-Muller ; M. Philippe Dunoyer ; Mme Laurence Gayte ; Mme Annie Genevard ; M. Guillaume Gouffier-Cha ; Mme Sonia Krimi ; M. Mustapha Laabid ; Mme Nicole Le Peih ; Mme Karine Lebon ; Mme Geneviève Levy ; Mme Brigitte Liso ; M. Thomas Mesnier ; Mme Frédérique Meunier ; Mme Cécile Muschotti ; M. Mickaël Nogal ; Mme Josy Poueyto ; Mme Isabelle Rauch ; Mme Laëtitia Romeiro Dias ; Mme Isabelle Santiago ; Mme Bénédicte Taurine ; M. Stéphane Viry.

SOMMAIRE

	Pages
SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS	11
PARTIE 1 : LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	11
PARTIE 2 : LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES	13
PARTIE 3 : ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'ÉCONOMIE	13
INTRODUCTION	15
PARTIE 1 : LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	17
I. LA FÉMINISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL N'A PAS RÉSORBÉ LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	18
A. LA FÉMINISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL S'ACCOMPAGNE DE FORMES DE PRÉCARITÉ	18
1. Une progression constante de la participation des femmes au marché du travail ..	18
2. Un écart salarial qui se maintient.....	20
3. Les emplois à temps partiel sont majoritairement féminins	22
4. Les inégalités s'accroissent au cours de la carrière	23
B. DES INÉGALITÉS QUI S'EXPLIQUENT PAR LA RELÉGATION DES FEMMES EN RAISON DE STÉRÉOTYPES GENRÉS	25
1. La polarisation de l'emploi des femmes : concentrées dans les professions les moins bien rémunérées, elles peinent à briser le « <i>plafond de verre</i> »	26
a. L'emploi des femmes se concentre sur un plus faible nombre de métiers moins bien rémunérés.....	27
i. La féminisation du marché de travail est essentiellement intervenue en investissant de nouveaux champs de l'économie	27

ii. Les femmes se concentrent sur un éventail restreint de métiers moins bien rémunérés ..	27
b. Les femmes se trouvent plus souvent en bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés.....	28
c. Des choix de filières universitaires orientés par le sexe	29
2. La charge mentale : le poids des tâches domestiques et familiales pesant sur les femmes les pénalise sur le marché du travail.....	31
a. Un partage des tâches défavorable aux femmes, notamment au moment de l'arrivée de l'enfant dans le couple.....	31
b. Des conséquences tangibles sur la carrière des femmes.....	33
c. Les écarts s'accroissent en fonction de la catégorie sociale des mères	34
3. La crise sanitaire a accru ces inégalités	34
a. Les femmes ont été majoritaires sur le front de la crise sanitaire.....	34
b. Les femmes sont plus fragilisées au sein du marché du travail.....	36
c. L'environnement de travail des femmes s'est dégradé.....	37
4. Un système fiscal à repenser afin de garantir l'autonomie économique des individus.....	37
a. Individualiser le taux de prélèvement à la source par défaut	38
b. Le modèle suédois de l'individualisation de l'impôt.....	39
II. FACE AU BILAN NUANCÉ DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PEUT DEVENIR LA MATRICE DE L'ÉGALITÉ	40
A. UN BILAN NUANCÉ DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	40
1. La négociation sur l'égalité professionnelle est longtemps restée le cœur de la politique de la lutte contre les inégalités sur le marché du travail	40
a. La consécration de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances.....	40
b. L'égalité par la négociation dans l'entreprise	41
2. Cependant, les entreprises se sont trop peu emparées des accords relatifs à l'égalité professionnelle	43
B. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE MIS EN PLACE EN 2018 CONSTITUE UNE INDÉNIABLE AVANCÉE, QU'IL CONVIENT DE RENFORCER	45
1. L'Index de l'égalité traduit le passage à une obligation de résultat pour l'entreprise.....	45
2. L'index constitue une avancée incontestable.....	48
3. Les pistes d'amélioration de l'Index	50

III. PARACHEVER LA RÉFORME DES CONGÉS FAMILIAUX POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION DE LA VIE PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE	53
A. LES CONGÉS FAMILIAUX VISENT À CONCILIER L'ARRIVÉE D'UN ENFANT AVEC LE MAINTIEN EN EMPLOI	53
1. La protection professionnelle de la mère en congé de maternité.....	53
2. Une reconnaissance du rôle du deuxième conjoint : le congé de paternité	54
3. Le congé parental.....	55
4. La situation particulière des travailleuses non salariées	57
a. Les travailleuses indépendantes.....	57
b. Les agricultrices non salariées.....	58
B. CES DISPOSITIFS PEUVENT ÊTRE AMÉLIORÉS POUR PARVENIR À UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ	58
1. La réforme de 2014 n'a pas atteint ses objectifs.....	59
a. La mise en place de la PreParE en 2014 visait à encourager les mères à revenir sur le marché du travail, en incitant un meilleur partage des responsabilités domestiques.....	59
b. Un bilan contrasté de la PreParE	60
2. Poursuivre l'amélioration des congés parentaux	62
a. La réforme du congé de paternité constitue une réussite	62
b. Prendre en compte les enjeux de formation à la sortie des congés parentaux, en particulier pour les mères les plus éloignées de l'emploi	63
c. Refondre le congé parental sur le modèle suédois.....	64
d. Augmenter les capacités d'accueil	65
3. Mieux cibler l'aide aux mères de familles monoparentales.....	65
a. Les mères constituent la majorité des familles monoparentales et sont souvent dans une situation de fragilité économique.....	65
b. Améliorer l'accès aux modes de garde	67
c. La question particulière du recouvrement des pensions alimentaires.....	69
d. La fiscalité des prestations compensatoires	70
PARTIE 2 : LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES	71
I. L'ENTREPRENEURIAT, UN MONDE TRÈS MAJORITAIREMENT MASCULIN	72
A. L'ENTREPRENEURIAT EST PEU FÉMINISÉ ET TRÈS SECTORISÉ	72
1. Une sous-représentation persistante des femmes malgré de récents progrès	72
2. Un entrepreneuriat marqué par une forte sectorisation.....	73
a. L'artisanat.....	75
b. L'agriculture.....	75

c. Les professions libérales	75
d. Le cas particulier des startups	76
3. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes	76
4. La question particulière du statut du conjoint.....	77
a. Les conjoints des dirigeants d'entreprise sont surtout des femmes	77
b. Une reconnaissance intervenue tardivement.....	78
c. Des nouvelles avancées peuvent être envisagées	80
B. DES FREINS PUISSANTS À LA CRÉATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES.....	80
1. Le poids des idées préconçues : l'entrepreneuriat, un monde stéréotypé.....	81
a. L'entrepreneuriat demeure un environnement très stéréotypé	81
b. La succession des entreprises reste une affaire de fils.....	81
2. Pas d'autocensure mais une censure sociale qui pèse sur les femmes.....	82
3. Les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour accéder aux financements privés.....	83
a. Le soutien insuffisant des banques	83
b. Des difficultés particulièrement marquées dans le cadre du financement des startups	84
c. Un écosystème de l'investissement essentiellement masculin.....	85
II. LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES POUR ENCOURAGER UN RÉÉQUILIBRAGE.....	87
A. UNE ACTION RÉVOLUE POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE FINANCEMENT.....	87
1. Rendre plus inclusif l'écosystème de financement de l'entrepreneuriat	87
a. Promouvoir la charte d'engagement pour favoriser la mixité dans le numérique... ..	87
b. Conditionner l'octroi des aides publiques à une présence minimale de femmes	88
c. S'assurer de l'engagement des établissements bancaires.....	88
2. Faire de Bpifrance le fer de lance de l'entrepreneuriat des femmes.....	90
a. Assurer un suivi précis et chiffré des investissements effectués par Bpifrance	92
b. Accroître la mixité des comités de sélection de Bpifrance	92
c. Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des actions de Bpifrance.....	93
d. Développer les outils financiers à destination des femmes entrepreneures	93
3. Engager les régions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.....	94
B. LUTTER CONTRE LES IDÉES PRÉCONÇUES.....	95
1. Améliorer l'information et l'orientation	95
2. Accroître le soutien financier aux réseaux et associations en faveur de l'entrepreneuriat des femmes	95

- 3. Rendre les rôles modèles plus visibles..... 96
- 4. Soutenir les initiatives des organisations professionnelles 96

PARTIE 3 : ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'ÉCONOMIE 99

I. POURTANT GISEMENT DE CROISSANCE, DES LÉGISLATIONS AUDACIEUSES ONT ÉTÉ NÉCESSAIRES POUR FAVORISER LA MIXITÉ DES INSTANCES DIRIGEANTES DES ENTREPRISES 100

A. LA FÉMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES CONSTITUE UN GISEMENT DE CROISSANCE POUR LES ENTREPRISES 100

- 1. Passé un certain seuil, la mixité favorise la performance des entreprises..... 100
- 2. La littérature scientifique a mesuré la performance économique et financière des entreprises les plus mixtes 101

B. DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AUDACIEUSES ONT ÉTÉ NÉCESSAIRES POUR AMÉLIORER LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉ 102

- 1. La loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a instauré des quotas dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises 102
 - a. Un dispositif novateur 102
 - b. Un élargissement et un renforcement des sanctions 104
- 2. La loi Sauvadet du 12 mars 2012 dans la fonction publique 105

II. LE BILAN EN DEMI-TEINTE DE CES DISPOSITIONS NÉCESSITE UNE ACTION RÉVOLUE POUR ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DIRECTION 108

A. LA LOI COPÉ-ZIMMERMANN CONSTITUE UN SUCCÈS DONT LE CHAMP DOIT ÊTRE ÉTENDU ET LE SUIVI AMÉLIORÉ..... 108

- 1. La mise en place de quotas est un succès, en particulier pour les entreprises du SBF 120..... 108
 - a. La loi Copé-Zimmermann a atteint ses objectifs au sein des entreprises du SBF 120..... 108
 - i. Des objectifs atteints, plaçant la France en tête du palmarès européen..... 108
 - ii. L'implication d'une pluralité des acteurs a assuré le succès de cette loi..... 112
 - iii. Un succès qui irrigue les comités des conseils, sans éviter une forme de catégorisation..... 113
 - b. Les effets de la loi du 27 janvier 2011 sont plus faibles en-deçà du SBF 120, en particulier dans les entreprises non cotées 114
- 2. L'extension du champ d'application de la loi Copé-Zimmermann doit s'accompagner d'une amélioration des conditions de son suivi 115
 - a. Étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann..... 115
 - b. Renforcer les outils de suivi de la loi Copé-Zimmermann 116

B. DES QUOTAS AU SEIN DES COMITÉS DIRECTEURS ET EXÉCUTIFS DES ENTREPRISES	117
1. La féminisation des conseils n'a pas eu d'impact sur les instances dirigeantes des grandes entreprises.....	117
a. Les comités exécutifs et de direction sont peu féminisés.....	118
i. Malgré une augmentation constante, les effectifs des comités exécutifs et de direction des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ne se sont pas assez féminisés.....	118
ii. Les évaluations effectuées pour les entreprises en deçà du SBF 120 montrent aussi une faible féminisation de ces entreprises.....	120
b. Des freins puissants à l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement des entreprises.....	121
2. Des quotas au sein des comités directeurs et exécutifs des entreprises.....	122
a. Les hypothèques juridiques et économiques.....	122
i. Des règles de recrutement différentes et un manque de vivier.....	123
ii. Un encadrement juridique des comités directeurs et exécutifs insuffisant.....	123
b. Appliquer des quotas au sein de comités définis par la loi.....	124
C. MALGRÉ UNE PROGRESSION DE LA FÉMINISATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE, DES AMÉLIORATIONS DES DISPOSITIFS SONT NÉCESSAIRES	124
1. La part de femmes dans les postes d'encadrement et de direction de la fonction publique a augmenté, mais à un rythme lent.....	125
2. Une augmentation constante mais modérée au sein de la fonction publique d'État.....	126
a. La fonction publique d'État n'atteint pas les objectifs fixés par la loi.....	126
b. La part des femmes dans les emplois de direction est en relative stagnation.....	127
c. Une distribution des emplois qui n'échappe pas aux idées préconçues.....	129
3. Améliorer l'accès aux données de suivi dans la fonction publique.....	129
TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION	131
I. AUDITION DE MME AMÉLIE DE MONTCHALIN, MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES	131
II. AUDITION DE M. BRUNO LE MAIRE, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE	149
III. AUDITION DE MME AGNÈS PANNIER-RUNACHER, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉE DE L'INDUSTRIE	159
IV. AUDITION DE MME ÉLISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	177
V. AUDITION DE M. CÉDRIC O, SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES	191
VI. AUDITION DE MME CHRISTINE LAGARDE, PRÉSIDENTE DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE	203

VII. AUDITION DE M. ALAIN GRISET, MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉ DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES	211
VIII. AUDITION DE MME AGNÈS PANNIER-RUNACHER, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉE DE L'INDUSTRIE.....	223
IX. PRÉSENTATION DU RAPPORT D'INFORMATION DEVANT LA DÉLÉGATION.....	241
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LES RAPPORTEURS.....	243
I. PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION	243
II. PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURS	246
ANNEXE 2 : DÉPLACEMENTS EFFECTUÉS PAR LES RAPPORTEURES	251
I. DÉPLACEMENT EN SUÈDE DU 15 AU 17 SEPTEMBRE 2021 DE MME MARIE-PIERRE RIXAIN, CORAPPORTEURE	251
II. DÉPLACEMENT EN ESPAGNE DES 17 ET 18 FÉVRIER 2022 DE MME LAURENCE TRASTOUR-ISNART, CORAPPORTEURE	252

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

PARTIE 1 : LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Recommandation n° 1 : Fixer un objectif de 40 % de femmes au sein des postes de direction de l'enseignement supérieur à horizon 2030 grâce à des quotas.

Recommandation n° 2 : Développer dès la rentrée prochaine une vaste campagne de communication et d'information au sein des lycées pour encourager les futures étudiantes à s'engager dans une filière STEM, et plus globalement en faveur d'une plus grande mixité de l'ensemble des filières, à l'issue de leur baccalauréat.

Recommandation n° 3 : Fixer à l'ensemble des filières professionnelles des objectifs de mixité et de représentation équilibrée des sexes.

Recommandation n° 4 : Poursuivre l'amélioration des rémunérations versées dans les métiers de première et deuxième lignes de la crise sanitaire.

Revaloriser ces métiers, notamment par voie réglementaire, grâce à une refonte de la grille de pénibilité. Il s'agira, en particulier, de prendre en considération les horaires atypiques de ces métiers et le caractère répétitif des tâches.

Recommandation n° 5 : Instaurer un taux individualisé par défaut tout en laissant, par la suite, la possibilité pour un couple d'opter pour un taux commun.

Recommandation n° 6 : Poursuivre la réflexion autour de l'individualisation de l'impôt.

Recommandation n° 7 : Mettre en place un baromètre de l'égalité dans la fonction publique, sous le modèle de l'Index de l'égalité professionnelle, en prenant en compte des indicateurs pertinents pour la mesure, la comparaison, le suivi et la correction des écarts de rémunération, adossés à des sanctions financières.

Recommandation n° 8 : Ajouter un indicateur permettant de calculer la part des femmes au sein des plus basses rémunérations, en fonction de la part moyenne relevée dans le secteur d'activité de l'entreprise.

Recommandation n° 9 : Rappeler aux employeurs, sous la forme d'une communication distribuée à chacun d'entre eux, les obligations auxquelles ils sont soumis en matière de congés de maternité et de paternité.

Recommandation n° 10 : Adresser systématiquement aux femmes enceintes et aux futurs parents, via les caisses d'assurance maladie, un fascicule décrivant l'ensemble des droits auxquelles ils peuvent prétendre.

Recommandation n° 11 : Étendre les motifs de négociation quinquennale de branche à l'adoption et la révision des grilles de classification des emplois.

Recommandation n° 12 : Rendre le bénéficiaire du congé paternité obligatoire et dans son intégralité.

Recommandation n° 13 : Imposer dans la négociation collective en entreprise la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des salariés parents comme un sujet obligatoire et spécifique.

Recommandation n° 14 : Coordonner les actions des acteurs de l'insertion professionnelle à l'échelle locale grâce à un guichet unique (département, caisses d'allocations familiales, service public de l'emploi) pour aider les parents éloignés de l'emploi à bénéficier de formations qualifiantes non genrées, grâce à la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens discutée et signée sous l'égide du représentant de l'État dans le département.

Recommandation n° 15 : fournir systématiquement aux femmes qui souhaitent prendre un congé parental une simulation de l'impact économique du congé parental sur leur situation actuelle et future.

Recommandation n° 16 : Refondre le congé parental pour mettre en place un dispositif similaire au modèle suédois.

Recommandation n° 17 : Accroître d'ici cinq ans d'au moins 100 000 le nombre de places des structures accueillant les enfants de 20 mois à 3 ans pour faciliter le retour à l'emploi des femmes.

Recommandation n° 18 : Supprimer la suspension de l'allocation de soutien familial lorsque le parent bénéficiaire conclut un PACS, vit en concubinage ou se remarie prévue à l'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale.

Recommandation n° 19 : Accroître le taux de « berceau social » fixé par voie réglementaire.

Recommandation n° 20 : Prévoir un audit du système de « berceau social » afin de s'assurer de son effectivité sur l'ensemble du territoire.

Recommandation n° 21 : Unifier le traitement fiscal des prestations compensatoires, quel que soit le mode de versement.

PARTIE 2 : LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Recommandation n° 22 : Associer les établissements bancaires, par l'élargissement des accords-cadres pluripartites, à la politique de soutien à l'entrepreneuriat des femmes :

- s'assurer que les conseillers locaux et régionaux soient formés aux questions liées aux inégalités entre les femmes et les hommes ;
- mettre en place des indicateurs de suivi statistique de la répartition entre les femmes et les hommes des financements octroyés aux projets d'entrepreneuriat : nombre de dossiers reçus, analysés, nombre de prêts octroyés.

Recommandation n° 23 : Publier chaque année le nombre d'entrepreneures bénéficiaires de la garantie « *Égalité femmes* ».

Recommandation n° 24 :

- Conditionner l'attribution de fonds lors de la conclusion des contrats de plan entre l'État et les régions (CPER) à la fixation d'objectifs financiers en soutien à l'entrepreneuriat des femmes par les conseils régionaux ;
- Inscrire des objectifs en matière de soutien à l'entrepreneuriat des femmes dans le cadre des accords de partenariat négociés préalablement à l'attribution et à la répartition des fonds européens à destination des conseils régionaux.

Recommandation n° 25 : Accroître le soutien financier public aux réseaux et associations en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Recommandation n° 26 : Sensibiliser les plus jeunes à l'entrepreneuriat et aux choix d'orientation non sexués et leur proposer des modèles d'entrepreneures.

PARTIE 3 : ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'ÉCONOMIE

Recommandation n° 27 : Étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann pour atteindre l'ensemble des sociétés anonymes et à commandite par actions dès 2030.

Recommandation n° 28 : Améliorer le suivi des dispositions de la loi Copé-Zimmermann grâce à :

- l'extension de la collecte des données sur la politique de diversité à toutes les sociétés anonymes et en commandite par actions, grâce aux greffes des tribunaux de commerce et par Infogreffe ;
- la centralisation de ces données au niveau du ministère de l'économie et des finances, qui devra en présenter une synthèse annuelle.

INTRODUCTION

En 1995, Simone Veil, alors ministre des affaires sociales, a tenu ces propos éclairants en conclusion d'un colloque organisé à la Sorbonne sur la place des femmes dans la société : « *Nous entrons dans le 21^e siècle. La question des femmes, de la reconnaissance de leur rôle dans la société par une participation effective à toutes les responsabilités, ce véritable défi qui nous est lancé, si nous voulons parvenir à un équilibre harmonieux, sera, n'en doutez pas, l'un des enjeux de ce siècle.* »

Plus de 25 ans après, force est de constater que, malgré des progrès incontestables, les inégalités entre les femmes et les hommes dans l'univers économique et professionnel demeurent. Les femmes gagnent toujours, en équivalent temps plein, 16 % de moins que les hommes ; elles occupent 80 % des emplois à temps partiel ; elles ne sont que 30 % parmi les créateurs d'entreprises et 22 % au sein des instances de direction et d'exécution des entreprises. Ces chiffres témoignent à eux seuls de tout le chemin restant à parcourir.

Face à cette situation, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a créé une mission d'information pour analyser les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles, abordées à travers trois grands axes : l'accès au marché du travail, l'entrepreneuriat et la gouvernance économique.

Vos rapporteuses ont pour ambition non seulement de dresser un panorama général et complet mais aussi de l'assortir de propositions très concrètes, notamment sur les plans législatif et réglementaire, avec pour objectif de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle.

Vos rapporteuses ont souhaité s'intéresser à l'ensemble des facteurs qui concourent à la position actuelle des femmes dans l'économie. Accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes suppose de ne pas se concentrer uniquement sur le fonctionnement du marché du travail en lui-même, mais également d'étudier l'ensemble des mécanismes qui nourrissent ces inégalités. De ce point de vue, les biais de genre dans l'orientation professionnelle, la charge parentale et domestique ou encore la persistance de représentations stéréotypées sont autant de freins sur lesquels il faut agir.

Ce rapport s'articule en trois parties, selon les grandes thématiques qui ont guidé l'ensemble des auditions menées par vos rapporteuses et par la Délégation : travailler, entreprendre et gouverner.

La première partie analyse les moyens de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Après avoir montré que la

féménisation du marché du travail n'a pas résorbé les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment en raison du maintien de représentations stéréotypées de l'emploi féminin et du poids de la charge mentale, vos rapporteuses proposent deux voies d'amélioration. D'une part, au sein de l'environnement du travail, en faisant de l'Index de l'égalité mis en place en 2018 la matrice de l'égalité professionnelle. D'autre part, au sein de l'espace familial, en parachevant la réforme des congés de naissance et en renforçant l'action publique en direction des mères isolées.

La deuxième partie examine les freins à l'entrepreneuriat des femmes et les moyens de les lever. Encore marqué par l'empreinte des hommes, l'entrepreneuriat n'est aujourd'hui qu'entrouvert aux femmes. Celles-ci rencontrent toujours des difficultés à entreprendre. En cause, un environnement, de financement notamment, qui pénalise les femmes. Afin de débloquent ces freins, vos rapporteuses proposent une action résolue pour améliorer les conditions de financement, notamment en faisant de Bpifrance le fer de lance de l'entrepreneuriat des femmes dans l'esprit de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, ainsi qu'un ciblage précis des biais de genre, par l'amélioration de l'orientation et l'accroissement du soutien aux associations, réseaux et rôles modèles.

La troisième partie, enfin, examinera les voies pour accroître la place des femmes dans la gouvernance de l'économie. Les lois Copé-Zimmermann de 2011 pour les entreprises et Sauvadet de 2012 pour la fonction publique ont constitué de réelles avancées et une prise de conscience salutaire de l'absence des femmes aux postes de pouvoir.

Auditionnée par la Délégation en mars 2020, Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne, déclarait : *« Au cours de mes 25 ans de direction d'organisation, j'ai rencontré deux obstacles principaux. Le premier que l'on m'a souvent opposé est que les femmes étaient défavorables aux quotas, estimant devoir y arriver par leur propre mérite. Les femmes que j'interrogeais ne partageaient pas, pour la plupart, cet argument, qui me paraît irrecevable. Le second obstacle consistait à soulever l'impossibilité de trouver des femmes, en dépit d'une réelle volonté. Dans ce cas, je présentais une liste de femmes volontaires, compétentes et prêtes à relever le défi et les incitais fortement à s'orienter dans cette voie. Dans ce domaine, que ce soit par le biais de la loi, de quotas au sein des entreprises, de bonnes pratiques, il est possible de faire la différence. »*. Partageant cette conviction, vos rapporteuses ont soutenu une réflexion qui s'est trouvée consacrée dans la loi du 24 décembre 2021 et qui prévoit de féminiser les instances dirigeantes des grandes entreprises.

Dans le cadre de ce rapport, vos rapporteuses formulent 28 recommandations, dont certaines, très opérationnelles, peuvent faire l'objet d'une mise en œuvre rapide, tandis que d'autres, s'attachant davantage à ouvrir des pistes de réflexion, alimenteront un travail de plus long terme.

PARTIE 1 : LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La recherche de l'égalité professionnelle constitue l'un des piliers de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Malgré un accroissement réel de la participation des femmes au marché du travail, qui se traduit notamment par une hausse de leur taux d'activité, lequel se rapproche de celui des hommes, les inégalités perdurent. La prévalence du travail à temps partiel, l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, la polarisation sectorielle des métiers, ainsi que la moindre linéarité des carrières pèsent toujours et de toutes leurs forces.

Vos rapporteuses ont donc souhaité, à partir des différents constats sur la situation du marché du travail, formuler des propositions concrètes. Il s'agit, d'une part, de garantir le respect par l'employeur de ses obligations dans la recherche d'une féminisation de ses effectifs et, d'autre part, de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment au moment de l'arrivée des enfants.

I. LA FÉMINISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL N'A PAS RÉSORBÉ LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Malgré une nette amélioration de la féminisation du marché du travail, les inégalités professionnelles se maintiennent en raison de facteurs qui se conjuguent.

A. LA FÉMINISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL S'ACCOMPAGNE DE FORMES DE PRÉCARITÉ

Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Cependant, cette participation accrue ne gomme pas l'ensemble des inégalités persistantes.

1. Une progression constante de la participation des femmes au marché du travail

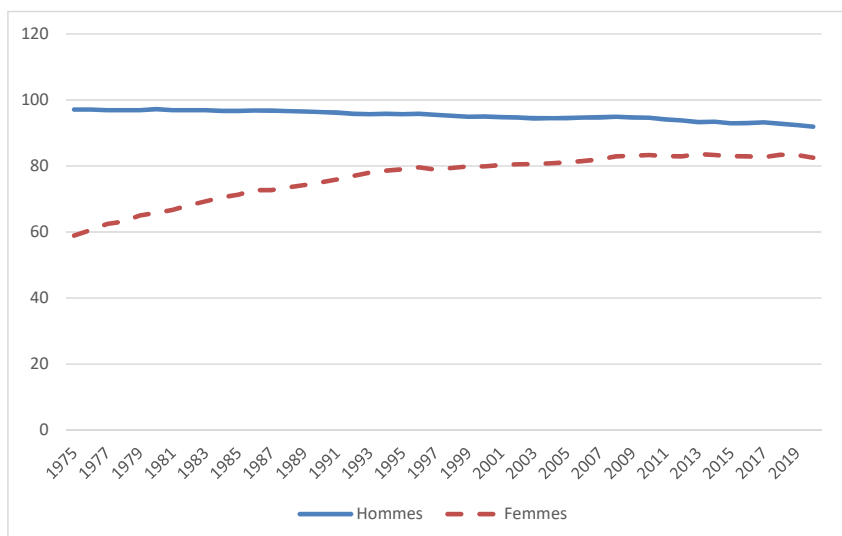
Le marché du travail s'est fortement féminisé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale. Les femmes représentaient 48,6 % de la population active en 2020 ⁽¹⁾, contre 34 % en 1962. Le taux d'activité ⁽²⁾ des femmes entre 15 et 64 ans a augmenté de près de 15 points entre 1975 et 2020, passant de 52,7 % à 67,6 %, alors que celui des hommes a baissé de près de 10 points, de 83,6 % à 74,5 %.

Comme l'illustre le graphique ci-dessous, en ne prenant en compte **que le taux d'activité des 25-49 ans**, celui des femmes est passé de 58,9 % en 1975 à 82,5 % en 2020, soit **une augmentation de 23,6 points** en 45 ans. Au contraire, celui des hommes a diminué de 5,2 points.

(1) Ensemble des personnes en emploi ou au chômage (source : Enquête Emploi de l'Insee, 2020).

(2) Le taux d'activité mesure le rapport entre le nombre de personnes actives (personnes en emploi et chômeurs) et l'ensemble de la population.

ÉVOLUTION DU TAUX D'ACTIVITÉ DES 25-49 ANS SELON LE SEXE EN FRANCE, DEPUIS 1975



Source : Insee 2020

L'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes de 25 à 64 ans s'est ainsi fortement réduit : de 28 points en 1983 à 8 points en 2018.

De même, **le taux d'emploi⁽¹⁾ des femmes a augmenté de 12 points** depuis 1975, pour s'établir à 62,2 % en 2020, tandis que celui des hommes a diminué de 13 points pour s'établir à 68,5 %.

(1) Rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi (travail d'au moins une heure rémunérée au cours d'une semaine donnée) et la population totale correspondante.

Deux facteurs concourent à ce resserrement de l'écart entre l'activité professionnelle féminine et masculine ⁽¹⁾ :

– **l'emploi des hommes a diminué** du fait du déclin de l'emploi industriel ⁽²⁾, alors que le secteur tertiaire, plus féminin, a connu une expansion ⁽³⁾ ;

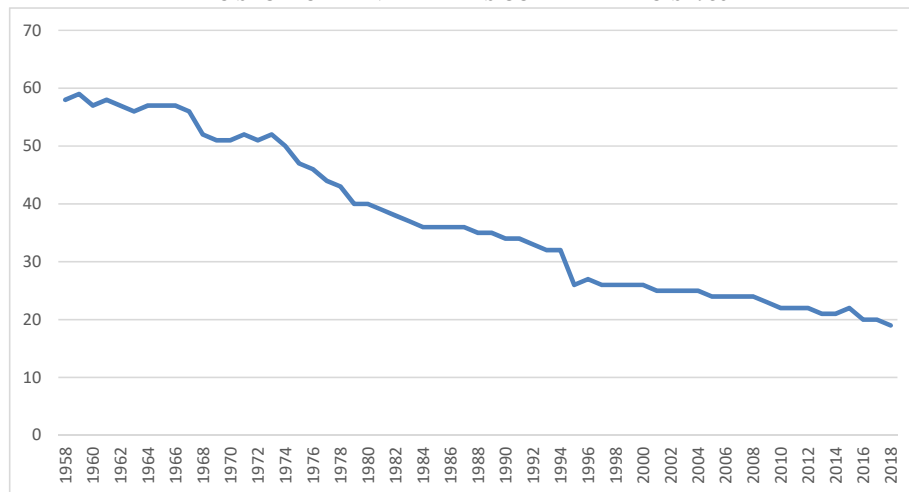
– **la hausse du niveau d'éducation** a contribué à la hausse du taux d'activité des femmes : alors que 7,8 % des emplois masculins et 5,6 % des emplois féminins étaient d'un niveau supérieur à bac +2 en 1985, ces taux atteignaient 21,5 % et 23,9 % en 2015.

Les femmes sont désormais présentes sur le marché du travail à un niveau comparable à celui des hommes.

2. Un écart salarial qui se maintient

Les écarts de rémunération dans le secteur privé ou dans la fonction publique ont **diminué au cours du temps, mais ils restent encore importants**, comme l'illustre le graphique suivant qui concerne les salariés du secteur privé. En 60 ans, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes dans le secteur privé a ainsi diminué de 40 points mais se maintenait à 19 % en 2018.

ÉVOLUTION (EN %) DE L'ÉCART DE SALAIRE ENTRE HOMMES ET FEMMES DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ À TEMPS COMPLET DEPUIS 1958



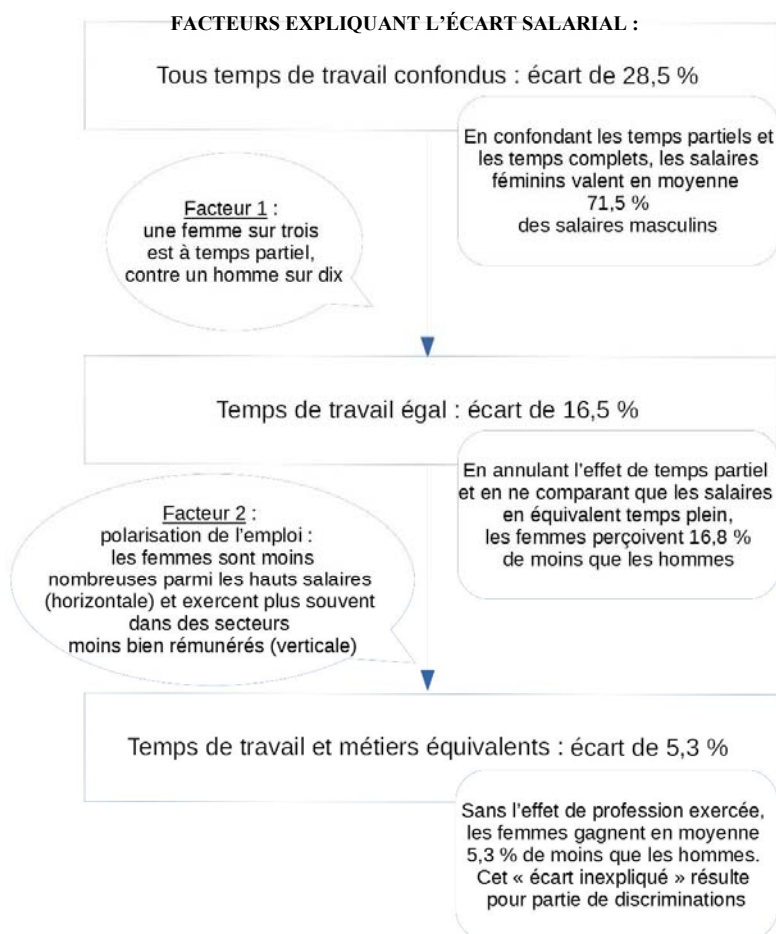
Source : Insee

(1) Centre d'observation de la société, « Activité des hommes et des femmes : le rapprochement interrompu », 2019 <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/levolution-des-taux-dactivite-en-periode-de-crise.html> [consulté le 25 juin 2021].

(2) Baisse de 40 % de l'emploi d'ouvriers non qualifiés entre 1985 et 2015.

(3) Entre 1985 et 2015, le nombre d'emplois a progressé de 3,5 millions, soit 300 000 emplois masculins et 3,2 millions d'emplois féminins (Dares analyses n° 017, « Femmes et hommes sur le marché du travail », mars 2015).

Le schéma ci-après, constitué à partir des données fournies par Mme Hélène Garner, directrice du département « *Travail, emploi, compétences* » de France Stratégie ⁽¹⁾ lors de son audition par vos rapporteuses, permet de saisir les différents paramètres pouvant expliquer les composantes des inégalités salariales.



Source : données Insee, France Stratégie, Délégation aux droits des femmes

Ainsi, en 2017⁽²⁾, tous temps de travail confondus (temps partiels et temps complets), les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes. Elles occupent cependant 80 % des emplois à temps partiel, et les hommes effectuent plus souvent

(1) Audition du 15 juin 2021.

(2) Dernières données disponibles.

des heures supplémentaires ⁽¹⁾. En annulant l'effet du temps partiel dans le secteur privé et les entreprises publiques, **les femmes gagnent en moyenne 16,5 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. En neutralisant l'effet lié à la profession, l'écart reste cependant de 5,3 %, c'est ce que l'on nomme « l'écart inexpliqué ».**

Les écarts salariaux se creusent en fonction de la place occupée dans l'échelle des salaires. En moyenne, les femmes cadres gagnent 18 % de moins que les hommes cadres, alors que l'écart n'est que de 7,9 % chez les employés, une catégorie majoritairement féminine ⁽²⁾. Auditionnée par vos rapporteuses, la Direction générale du travail ⁽³⁾, a confirmé que *« les femmes se concentrent progressivement dans les positions basses de l'échelle des salaires, du fait d'évolutions annuelles de revenu salarial plus défavorables, alors que les positions hautes leur sont de moins en moins accessibles ».*

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes persistent donc, en particulier en haut des échelles de rémunération.

3. Les emplois à temps partiel sont majoritairement féminins

Les femmes occupent de façon stable, depuis 40 ans, 80 % des emplois à temps partiel. En 2020, parmi les 17,6 % des salariés hors apprentis à temps partiel, 78,9 % étaient des femmes. Dans l'ensemble, trois fois plus de femmes salariées occupaient un emploi à temps partiel que d'hommes.

Ainsi, la féminisation du marché du travail s'est accompagnée d'un fort développement du temps partiel. En 1982, le taux de temps partiel des femmes était de 18,8 % pour un taux d'activité de 56,5 % des femmes entre 15 et 64 ans. En 37 ans, le taux d'activité des femmes a augmenté de 12 points, quand celui du temps partiel a progressé symétriquement de 10 points.

Le temps partiel peut être subi, ou contraint. Au cours de son audition, Mme Hélène Garner a rappelé que, si 40 % des salariés à temps partiel le sont parce qu'ils ne peuvent pas travailler davantage, ce phénomène touche davantage les femmes, les données recueillies par l'Insee ⁽⁴⁾ montrant en effet qu'en 2019, **7,8 % des femmes étaient en situation de sous-emploi ⁽⁵⁾, contre 3,1 % des hommes.**

Cependant, le temps partiel peut aussi être « choisi ». La division sexuée du travail domestique, liée à l'arrivée de l'enfant, apparaît comme l'une des

(1) Observatoire des inégalités, « Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : état des lieux », mars 2021 <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux> [URL consulté le 25 juin 2021].

(2) Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres-clés, 2020.

(3) Audition du 23 juin 2021.

(4) Insee, Enquête emploi, 2020.

(5) Le sous-emploi regroupe les personnes qui travaillent à temps partiel mais souhaiteraient travailler davantage (ou « temps partiel subi ») et celles qui sont en situation de chômage technique ou partiel.

principales raisons motivant le recours au temps partiel. Mme Hélène Garner a précisé que 26,1 % des femmes en temps partiel l'étaient principalement pour des raisons d'ordre familial pour s'occuper d'enfants ou de personnes âgées, contre 6,2 % des hommes. Selon Mme Karine Briard ⁽¹⁾, près d'une femme sur deux ayant la possibilité de travailler davantage dit être à temps partiel pour pouvoir s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de la famille et près d'une femme sur cinq afin de disposer de plus de temps libre ou de réaliser des travaux domestiques ⁽²⁾.

Le temps partiel est, en outre, **plus courant dans les professions féminisées**. La proportion de femmes à temps partiel s'élève à 33 % dans les métiers à prédominance féminine contre 16 % dans les métiers à prédominance masculine.

4. Les inégalités s'accroissent au cours de la carrière

L'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes **augmente au cours de la vie active**, notamment en raison de la maternité et de ses conséquences sur l'organisation de la vie familiale.

En 2018, une à quatre années après la formation initiale, l'écart d'activité avec les hommes n'était que de trois points, mais celui-ci pouvait atteindre jusqu'à neuf points au-delà de 11 ans ⁽³⁾. **Ainsi, alors qu'à 25 ans, les femmes percevaient seulement 6 % de moins que les hommes, ce taux atteint 20 % à 45 ans** ⁽⁴⁾.

La maternité en est la principale explication, en raison de la baisse de salaire des mères après la naissance d'un enfant. Auditionnée par votre Délégation le 18 novembre 2020 ⁽⁵⁾, Mme Hélène Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et directrice du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) de Sciences Po, a indiqué que les arrêts d'activité pour enfant réduisent en moyenne les salaires des femmes de 20 % cinq années après la naissance. À 45 ans, l'écart salarial entre mères et pères est ainsi de 25 %, contre 7 % pour les salariés et salariées sans enfant. **Ces écarts s'accroissent avec la durée de l'interruption**. Selon une étude ⁽⁶⁾, la baisse de salaire pour une femme n'est que de 3 % pour une interruption inférieure à un an et peut aller jusqu'à 13 % au-delà de 3 ans. **Ils s'accroissent aussi en fonction du nombre d'enfants**, comme l'illustre le tableau ci-après.

(1) Karine Briard, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel », *Revue Travail et emploi* n° 161, mars 2021.

(2) 49,8 % des femmes contre 30,1 % des hommes, selon l'enquête Insee, invoquent des raisons personnelles.

(3) Insee Focus n° 168, « Femmes et hommes sur le marché du travail : des écarts moins marqués en début de vie active », novembre 2019.

(4) Insee Analyses, « Entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », février 2019.

(5) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.9903340_5fb5352ced726.delegation-aux-droits-des-femmes--mission-d-information-sur-l-egalite-economique-et-professionnelle-18-novembre-2020.

(6) Moshion J et Mullert L, 2010, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2005 », *Dares* février, n° 11.

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SE CREUSENT AVEC LE NOMBRE D'ENFANTS

	Aucun enfant	Un enfant	Deux enfants	Trois enfants ou plus
Revenu salarial net	18,1 % d'écart	24,1 % d'écart	32,3 % d'écart	47,5 % d'écart
Salaire net en équivalent temps plein	7 % d'écart	11,8 % d'écart	21,2 % d'écart	31,3 % d'écart
Volume de travail	11,9 % d'écart	14 % d'écart	14,2 % d'écart	23,6 % d'écart

Source : Insee, *Chiffres clés de l'égalité*, 2020

Ainsi, en équivalent temps plein, une salariée sans enfant connaîtra un écart de salaire de 7 % avec un salarié, contre un écart de 31,3 % en défaveur d'une salariée ayant trois enfants ou plus.

Ces écarts défavorables aux femmes se maintiennent jusqu'à la fin de la carrière. Lors de son audition par vos rapporteuses le 23 mars 2021, Mme Esther Malka, présidente de l'association Arcé Avenir Femmes, a rappelé qu'en fin de carrière, les femmes perçoivent statistiquement 110 % de leur salaire moyen, contre 130 % pour les hommes.

Comme l'a montré le rapport sur la séniorité des femmes de la Délégation, les différences de carrière professionnelle entre femmes et hommes se traduisent donc par **des écarts d'âge de départ à la retraite et de niveau des pensions** ⁽¹⁾. En raison de carrières plus souvent incomplètes, elles sont plus fréquemment contraintes de liquider leur pension à 65 ans ou plus, et sont moins souvent éligibles aux dispositifs de départs anticipés pour carrières longues. En 2018, **les pensions de droit direct perçues par les femmes retraitées étaient inférieures de 41 % en moyenne à celle des hommes** pour l'ensemble des retraités de plus de 65 ans ⁽²⁾. Les droits dérivés, comme les pensions de réversion, permettent cependant de réduire l'écart de pension à 28 %, en particulier parmi les retraitées les plus âgées.

La féminisation du marché du travail s'est donc accompagnée d'une précarisation de la condition des femmes, dont les écarts salariaux ne sont que le reflet. Ces inégalités se creusent tout au long de la carrière, et perdurent à la retraite.

(1) Insee références, « Femmes et hommes, l'égalité en question », édition 2017.

(2) Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Dress), Les retraités et les retraitées – édition 2020, 2020.

Le marché du travail suédois : malgré des améliorations, des inégalités encore fortes

Lors de son déplacement à Stockholm, votre Rapporteur, Mme Marie-Pierre Rixain, a pu échanger sur la féminisation du marché du travail dans le Royaume de Suède.

Dans les années 1970, une politique volontariste visant à inciter les femmes à entrer plus activement sur le marché du travail, soutenue par le patronat dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, a permis d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette demande a été soutenue par l'instauration de l'État-providence. Outre la mise en place d'un congé parental long (voir *infra*), l'introduction de la taxation individuelle en 1971 a soutenu cette amélioration de l'égalité. Pour Mme Groth, l'individualisation a favorisé le travail des femmes et l'allongement des horaires de travail.

Aujourd'hui, la Suède est le deuxième pays au monde favorisant le mieux le travail des femmes après l'Islande, selon l'indice Glass-ceiling de *The Economist*, et le taux d'emploi des femmes y est de 78 %, contre 66,3 % en France. Comme l'ont souligné Mme Lindfelt et M. Fredrik Bondestam, membre du Conseil d'administration de l'association Fredrika Bremer pour l'égalité des sexes, cette amélioration a été facilitée par l'amélioration du niveau d'éducation des femmes en Suède. Ainsi, l'écart entre les femmes et les hommes titulaires d'un titre universitaire est de 14 points en faveur de ces dernières.

Les inégalités entre les femmes et les hommes restent cependant toujours prégnantes. Mme Groth a rappelé que l'écart salarial, en équivalent temps plein, est de 9,9 % entre les femmes et les hommes. De manière plus préoccupante, l'association de Mme Groth a calculé que l'écart de revenu disponible était de 23 %. En effet, les hommes disposent de deux fois plus de capital que les femmes, et ce dernier est moins taxé. En outre, les hommes, du fait de la taxation individuelle, profitent plus que les femmes des importantes réductions d'impôt.

Enfin, 26 % des femmes travaillent à temps partiel, contre 12 % des hommes. Mme Charlotta Undén, administratrice du département « politique de l'employeur » pour l'association des communes et des régions SKR, a rappelé que les secteurs sociaux, relevant des collectivités territoriales, sont à 80 % féminins et offrent beaucoup moins d'heures de travail. La précarité de l'emploi est plus fortement présente en bas de l'échelle sociale en Suède. Mme Bergold a rappelé que 25 % des femmes cols bleus ont un travail intérimaire, contre 9 % des femmes cadres. De plus, 14 % des femmes cols bleus sont à temps partiel, en raison notamment de l'absence d'emplois à temps plein. En conséquence, les pensions de retraite des femmes sont toujours inférieures de 31 % aux pensions des hommes.

Des programmes ont été mis en place pour favoriser les temps pleins. L'association SKR a notamment cité l'exemple du programme « *The full-time journey* », un programme visant à augmenter le temps de travail des femmes dans les secteurs sociaux.

B. DES INÉGALITÉS QUI S'EXPLIQUENT PAR LA RELÉGATION DES FEMMES EN RAISON DE STÉRÉOTYPES GENRÉS

Dans un ouvrage paru en 2014 ⁽¹⁾, l'économiste Rachel Silvera a voulu comprendre pourquoi et comment les femmes étaient reléguées dans des emplois à la fois moins qualifiés et moins rémunérateurs, enfermées dans le temps partiel et

sujettes à d'importants retards de carrière. Selon elle, trois facteurs permettent d'expliquer le maintien des inégalités entre les hommes et les femmes :

– un **facteur historique** : l'écart salarial entre femmes et hommes provient de la longue dévalorisation du travail des femmes. Celles-ci n'apportant qu'un « *salaire d'appoint* » au ménage, il revenait à l'homme de faire vivre la famille ;

– un **facteur dynamique**, avec deux mécanismes qui sont à l'œuvre aujourd'hui : l'« *impact des filières sexuées* » (inégal accès à la carrière) et le « *souçon de la maternité* » (inégale évolution professionnelle) ;

– l'existence **d'emplois à prédominance féminine** qui sont les moins valorisés dans les conventions collectives ou au sein des entreprises. D'une part, il s'agit d'emplois relevant majoritairement des « *fonctions support* », considérées comme moins essentielles que les fonctions « *cœur de métier* », et qui sont moins bien valorisés, avec des perspectives d'évolution de carrière plus faibles. D'autre part, il s'agit d'emplois qui requièrent des compétences peu formalisables (compétences relationnelles) et peu reconnues car supposées « *innées* » chez les femmes.

L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'explique donc par une dévalorisation du travail des femmes, concentré dans des secteurs moins bien rémunérés, ainsi que par une relégation du fait des périodes de maternité. Ces inégalités se sont accentuées durant la crise sanitaire.

1. La polarisation de l'emploi des femmes : concentrées dans les professions les moins bien rémunérées, elles peinent à briser le « *plafond de verre* »

La polarisation professionnelle constitue « *une situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leurs caractéristiques intrinsèques* »⁽²⁾. Selon l'étude de Mme Karine Briard, économiste et directrice de recherche pour la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), citée par Mme Hélène Garner lors de son audition, cette polarisation restreint les champs d'emploi des femmes en agissant sur les stéréotypes de genre, accélère la dévalorisation des compétences des métiers dits féminisés et participe de la moindre rémunération des femmes par rapport aux hommes.

(1) Rachel Silvera, Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire, Paris, La Découverte (2014).

(2) Karine Briard, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », Travail et emploi n° 161, mars 2021.

a. L'emploi des femmes se concentre sur un plus faible nombre de métiers moins bien rémunérés

- i. La féminisation du marché de travail est essentiellement intervenue en investissant de nouveaux champs de l'économie

La progression de l'activité des femmes au cours du XX^{ème} siècle ne s'est pas réalisée en concurrençant l'emploi masculin, mais plutôt « *sous l'effet d'évolutions structurelles tant sociétales qu'économiques* »⁽¹⁾. **Les femmes ont investi majoritairement les secteurs de l'économie des services.** Lors de son audition par votre Délégation le 26 janvier 2021⁽²⁾, Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie, a rappelé que les femmes n'occupent aujourd'hui que 30 % de l'emploi industriel et que « *ce chiffre stagne depuis près de vingt ans. Le seul secteur industriel où les femmes sont surreprésentées – 80 % – c'est celui de l'habillement, du cuir et de la chaussure. (...) Il s'agit d'une résultante des métiers genrés* ». En outre, **elles occupent des tâches qu'auparavant elles effectuaient à titre gratuit**, du fait de l'externalisation d'une partie des tâches domestiques dans les couples, comme le soin, l'éducation ou les services alimentaires.

Selon les économistes Peter Doering et Michael Piore⁽³⁾, le marché du travail est divisé selon deux types d'emplois. D'une part, les emplois du marché primaire, qualifiés, bien rémunérés et stables, et, d'autre part, les emplois du marché secondaire, moins qualifiés, avec un taux de rotation élevé et plus précaires. Réputées effectuer un parcours professionnel moins stable du fait de contraintes liées à la maternité et au travail domestique, les femmes seraient plus spontanément recrutées sur le versant secondaire du marché du travail et « *soumises à une flexibilité horaire qu'elles n'ont pas choisie, qui se cumule souvent avec des conditions de travail dégradées sans aucune forme de compensation* ». En outre, confrontées à des barrières à l'entrée visant à contenir la concurrence représentée par les femmes ou le prestige attachés à ces emplois. Selon la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares)⁽⁴⁾, « *la structuration genrée de l'emploi est ainsi entretenue par les stéréotypes de sexe attachés aux professions et par une reproduction des pratiques créant des différences de traitement* ».

- ii. Les femmes se concentrent sur un éventail restreint de métiers moins bien rémunérés

Un métier regroupant au moins 65 % de femmes ou d'hommes est considéré comme non mixte. Alors que l'emploi des hommes est plus dispersé, **près de la moitié des femmes en emploi se regroupent dans une dizaine seulement de familles professionnelles.** En France, 24 métiers sont à prédominance féminine,

(1) *ibid.*

(2) *cf. compte-rendu en annexe.*

(3) *Doering P et Piore M, Internal Labour Markets and Manpower analyses, 1971.*

(4) *Karine Briard, 2021, op cit.*

exercés par 43 % de l'ensemble des salariés, mais 70 % des femmes en emploi contre seulement 18 % des hommes⁽¹⁾. Au contraire, 45 professions sont à prédominance masculine, représentant 38 % des salariés avec 64 % des hommes salariés et 12 % des femmes.

Or, le salaire horaire net moyen des métiers dits « féminins » est inférieur de près de 19 % à celui des métiers dits « masculins ». Les métiers à prédominance féminine relèvent surtout du secteur tertiaire, et aucun d'entre eux n'est un métier essentiellement de cadres. Au contraire, un cinquième des femmes salariées occupent les métiers d'agents d'entretien, d'enseignants et d'aides-soignants. Par exemple, la profession d'aide à domicile qui ne représente que 4 % des effectifs salariés en France, compte 97 % de femmes, dont 70 % sont à temps partiel.

Les secteurs dits « féminins » sont aussi marqués par une plus grande pénibilité. Le secteur du soin, dont la propreté, est concerné par des difficultés accrues pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, notamment en raison d'horaires atypiques. De fait, dans les services de nettoyage, les femmes ont souvent des horaires courts ou distendus et combinent plusieurs employeurs ou plusieurs lieux de travail. Neuf salariés du nettoyage sur 10 sont exposés à au moins un risque physique. Or, **cette pénibilité n'est pas suffisamment valorisée** : le salaire moyen des aides-soignants en France est 5 % en deçà du salaire moyen français, contre 30 % supérieur en Espagne.

b. Les femmes se trouvent plus souvent en bas de l'échelle des salaires et ont plus difficilement accès aux emplois les mieux rémunérés

Au sein d'une même famille professionnelle, **les femmes sont sous-représentées dans les catégories les mieux rémunérées.** L'étude *Emploi* de l'Insee montre bien la persistance des écarts au sein de la répartition des emplois en fonction des catégories socio-professionnelles. **Les femmes sont surreprésentées parmi les professions intermédiaires et les ouvriers et employés non qualifiés,** et sous-représentées dans les catégories de cadres et professions intellectuelles supérieures, ainsi que des employés et ouvriers qualifiés. En 2020, la part d'employées ou d'ouvrières non qualifiées était près de deux fois plus importante que celle des hommes : 23,6 % des emplois féminins contre 14,3 % des emplois masculins. Au contraire, 17,9 % des femmes en emploi occupent un poste de cadre ou de profession intellectuelle supérieure, contre 22,7 % des hommes.

En outre, **les femmes changent peu de groupe socioprofessionnel,** et évoluent moins souvent vers des positions plus élevées⁽²⁾. Alors que, parmi les hommes entrés sur le marché du travail comme employés ou ouvriers non qualifiés, 90 % accèdent à un groupe plus élevé à l'âge de 50 ans, elles ne sont que 66 % chez les femmes.

(1) Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, op. cit.

(2) DARES Document d'études n° 215 (Karine Briard et Emmanuel Valat), « A quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », février 2018.

Enfin, **la permanence du «plafond de verre» empêche les femmes d'accéder au niveau le plus élevé de la hiérarchie des emplois et donc de celle des rémunérations.** Une enquête de 2018 de la Conférence des grandes écoles ⁽¹⁾ rappelle qu'en France, hors primes, un manager homme diplômé en 2017 recevait en moyenne 2 500 euros de plus qu'une femme manager par an ; l'écart était de 1 800 euros chez les ingénieurs. Avec les primes, les écarts s'amplifient : de 4 300 euros chez les managers et 2 500 euros chez les ingénieurs. Lors de son audition par vos rapporteuses, la Direction générale du travail a précisé que *« les déclarations des Index [de l'égalité professionnelle] en 2021 obtenues des entreprises d'au moins 50 salariés ont révélé qu'un quart seulement des entreprises respectent une parité ou une quasi-parité femmes-hommes parmi les dix salariés les mieux rémunérés de l'entreprise, et que 43 % des entreprises ont moins de deux femmes parmi ces dix salariés ».*

c. Des choix de filières universitaires orientés par le sexe

La massification des effectifs de l'enseignement supérieur a davantage profité aux femmes : 50 % des femmes de 25 à 34 ans possèdent un diplôme du supérieur, contre 40 % des hommes. **Les femmes sont aujourd'hui majoritaires parmi les étudiants**, représentant 55,6 % des effectifs en 2019 ⁽²⁾.

Pourtant, l'Observatoire des inégalités ⁽³⁾ relève une situation paradoxale. Alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes ⁽⁴⁾, au niveau bac+3 et plus, les hommes perçoivent 46,2 % de plus que les femmes ⁽⁵⁾. Cet écart s'explique pour partie par la spécialité du diplôme obtenu, **les femmes s'orientant davantage vers des secteurs où les rémunérations sont moindres.**

En effet, le caractère sexué des choix d'orientation est fort. Lors de son audition par votre Délégation, Mme Anne Boring ⁽⁶⁾, économiste, directrice de la chaire pour l'entrepreneuriat des femmes à Sciences Po, a rappelé que les femmes sont inscrites davantage dans des filières menant vers des métiers plus précaires ou moins bien rémunérés. Ainsi, elles représentent 70 % des étudiants de lettres, langues et sciences humaines et sociales **mais ne sont que 42 % au sein des classes préparatoires aux grandes écoles, dont seulement 32 % dans les classes préparatoires scientifiques, et 25,5 % en formation d'ingénieurs** ⁽⁷⁾. La

(1) Conférence des grandes écoles, « L'insertion des diplômés des grandes écoles », juin 2018.

(2) Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, ESRI : chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes, édition 2021.

(3) Observatoire des inégalités, « Femmes-hommes : à diplômes égaux, salaires inégaux », 2018. Disponible sur https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id_theme=22 [URL consulté le 25 juin 2021].

(4) 27,1 % des femmes ont un diplôme de niveau bac+3, contre 21,6 % des hommes et 49 % des hommes n'ont pas de diplôme ou, au maximum, un Brevet, CAP ou BEP contre 38,8 % des femmes.

(5) Enquête « Conditions de vie », ministère du travail, 2013.

(6) Audition du 18 novembre 2020.

(7) Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, op.cit.

progression de la féminisation des effectifs de diplômés d'un titre d'ingénieur n'est que de 6 points depuis 2000, et stagne depuis 2010 ⁽¹⁾.

Enfin, s'agissant des débouchés et de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés, **les inégalités apparaissent dès le premier emploi**. Alors que 58 % des diplômés de master en 2017 étaient des femmes, elles n'étaient que 63 % à occuper une position de cadre 30 mois après la diplomation contre 75 % pour les hommes.

L'université elle-même n'est pas exempte d'une forme de « plafond de verre ». Si, en 2020, 45 % des maîtres de conférence étaient des femmes, seulement 26 % étaient des professeurs. Ces chiffres sont d'ailleurs corrélés à une sous-représentation des femmes dans la profession d'enseignant-chercheur particulièrement marquée dans notre pays : elles n'étaient que 35 % en France, contre 45 % au Royaume-Uni ou 39 % en Allemagne ⁽²⁾.

Il convient donc d'opérer un véritable changement de culture dans l'enseignement supérieur. Vos rapporteuses jugent indispensable que les établissements de l'enseignement supérieur mettent en place, sur le modèle de l'Index de l'égalité professionnelle, **un ensemble d'indicateurs assortis de mesures correctrices destinées à favoriser la parité dans l'enseignement supérieur**, comme le prévoit la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle.

L'accès aux fonctions exécutives reste également hors de portée des femmes au sein même de l'université, seuls 12 % des postes de présidents d'université étaient occupés par des femmes en 2020, contre 15 % en 2008⁽³⁾. Pour vos rapporteuses, compte tenu de la stagnation, voire de la dégradation de ces données depuis deux décennies, il est aujourd'hui nécessaire de légiférer, afin de parvenir à une forme de parité au sein des postes de direction de l'enseignement supérieur.

Recommandation n° 1 : Fixer un objectif de 40 % de femmes au sein des postes de direction de l'enseignement supérieur à horizon 2030 grâce à des quotas.

L'enseignement supérieur doit favoriser l'entrée des femmes dans les secteurs de l'économie de demain. Un récent rapport du *Women's Forum* ⁽⁴⁾ cité par Mme Chiara Corazza lors de son audition par la Délégation le 4 novembre 2020, montre que l'automatisation risque d'entraîner la destruction d'un certain nombre d'emplois et de réduire la demande de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs. Au contraire, les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STEM), sources de création et d'innovation, vont forger les métiers du futur. 85 %

(1) Ministère de l'enseignement supérieur, Chiffres clés de l'égalité, 2021.

(2) Rapport n° 4143 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, mai 2021.

(3) Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation à saisir, février 2021.

(4) WOMEN'S FORUM, « Les femmes au cœur de l'économie – La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation » (Janvier 2020).

des emplois dans ces domaines n'existent pas encore. Or, les femmes ne représentent que 24 % des professionnels dans les STEM. Les chiffres de féminisation de ces secteurs dans l'enseignement supérieur expliquent leur sous-représentation.

La plupart des usages et des métiers s'inventent grâce aux sciences numériques : il est essentiel que les femmes aient les mêmes opportunités, les mêmes atouts et les mêmes compétences que les hommes pour les concevoir et en bénéficier pleinement. Il est donc crucial de valoriser l'engagement des femmes dans les STEM, via un plan d'action gouvernemental spécifiquement destiné à la promotion des femmes dans ce secteur. Vos rapporteuses souhaitent que se développe **une stratégie de communication proactive en faveur de l'importance des STEM dans les métiers d'avenir à destination des femmes**, complétée par des bourses d'excellence afin de faire émerger des talents en les liant à des perspectives d'embauche dans les métiers d'avenir.

Recommandation n° 2 : Développer dès la rentrée prochaine une vaste campagne de communication et d'information au sein des lycées pour encourager les futures étudiantes à s'engager dans une filière STEM, et plus globalement en faveur d'une plus grande mixité de l'ensemble des filières, à l'issue de leur baccalauréat.

Et alors que la reprise économique accentue les pénuries de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, l'absence de mixité dans les filières prive les entreprises d'importants viviers de candidats potentiels. D'après les données de l'Insee, seuls 18 des 87 secteurs professionnels sont mixtes et la moitié des femmes actives se concentrent dans 10 de ces 87 secteurs. La non-mixité des filières professionnelles a des conséquences directes sur la compétitivité de l'économie française ; stimuler la parité au sein de l'ensemble des filières constitue un levier non négligeable.

Recommandation n° 3 : Fixer à l'ensemble des filières professionnelles des objectifs de mixité et de représentation équilibrée des sexes.

2. La charge mentale : le poids des tâches domestiques et familiales pesant sur les femmes les pénalise sur le marché du travail

a. Un partage des tâches défavorable aux femmes, notamment au moment de l'arrivée de l'enfant dans le couple

Si les femmes ont toujours travaillé, **leur participation à la production s'est longtemps faite à la condition d'abandonner leur activité en fonction des exigences familiales**. Selon la sociologue Michèle Ferrand, « *la différence sexuée autorisait ainsi que l'on oppose aux hommes, travailleurs stables, qualifiés, exigeant un salaire pour nourrir leur famille, des femmes « naturellement » peu qualifiées et peu investies dans leur travail, dont la participation à la production ne pouvait être que momentanée, en raison de leur nécessaire présence auprès des enfants* »⁽¹⁾. Le marché du travail féminin était constitué d'emplois peu qualifiés et

(1) Michèle Ferrand, *Féminin Masculin, La Découverte, 2004.*

peu rémunérés, le salaire de l'homme devant, à terme, assurer à la fois sa subsistance et celle de sa famille, au contraire de celui de la femme.

Malgré la féminisation du marché du travail, les représentations semblent aujourd'hui encore avoir peu évolué. Ainsi, les femmes consacrent toujours beaucoup plus de temps que les hommes aux tâches domestiques, en particulier lorsqu'elles travaillent à temps partiel. Selon les données de l'enquête *Conditions de travail et risques psychosociaux* conduite par la Dares en 2019 ⁽¹⁾, parmi les salariés à temps plein, 19 % des femmes déclarent consacrer plus de 12 heures aux tâches domestiques contre 6 % des hommes. Parmi les salariés à temps partiel, 30 % des femmes déclarent consacrer plus de 12 heures contre seulement 12 % des hommes. Si la durée des tâches domestiques assurées par les femmes a diminué de 20 % depuis la fin des années 1980, cette amélioration résulte principalement de la modernisation de l'équipement électroménager ⁽²⁾. En outre, on constate un effet de génération : l'écart entre les femmes et les hommes du temps consacré au ménage a tendance à augmenter avec l'âge ⁽³⁾.

Or, aujourd'hui encore, les responsabilités familiales pèsent principalement sur l'emploi des femmes, ce qu'ont rappelé l'ensemble des intervenants des différentes tables rondes du colloque consacré à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, organisé par la Délégation le 10 mars 2021 ⁽⁴⁾. Les interruptions d'activité ou le recours au temps partiel, lors de l'arrivée de l'enfant, marquent durablement les inégalités entre les femmes et les hommes, avec des conséquences sur l'évolution des salaires, la carrière et les droits à la retraite.

Même si un congé parental est ouvert de façon indifférente aux deux parents, c'est généralement le parent ayant les revenus du travail les plus faibles qui le prendra, soit la femme dans la plupart des cas. Lors de son intervention pendant le colloque, Mme Ariane Pailhé ⁽⁵⁾, économiste et démographe à l'Institut national d'études démographiques (Ined), a précisé que **les premiers bénéficiaires des congés parentaux sont les femmes, même lorsqu'ils ne sont pas ciblés sur l'un des parents en particulier**. Les femmes gagnant en moyenne moins que leur conjoint et ayant de moindres perspectives professionnelles, surtout parmi les classes les plus modestes, « *après un calcul économique au sein du ménage dans lequel est pris en compte le coût de la garde d'enfants, le choix du parent qui interrompt son activité professionnelle se porte plus facilement sur les mères* ».

(1) DARES analyses, « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle, quels sont les salariés les plus concernés ? » septembre 2019.

(2) Insee Résultats n° 130, Enquête Emploi du temps, 2012.

(3) <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/famille/le-partage-des-taches-domestiques-entre-hommes-et-femmes-evolue-tres-peu.html> [consultée le 29 novembre 2021]

(4) Les tables rondes sont présentées en annexe, les interventions sont disponibles en vidéo sur https://videos.assemblee-nationale.fr/video.10455394_60487b14ae39f.delegation-aux-droits-des-femmes-conciliation-entre-la-vie-privee-et-la-vie-professionnelle-10-mars-2021.

(5) Colloque du 10 mars 2021.

La répartition sexuée des tâches à l'arrivée des enfants favorise donc **la divergence des trajectoires au sein des couples**, ce que confirme une étude réalisée en 2018 par la Dares⁽¹⁾. Les hommes, « *déterminés à construire leur carrière pour mettre en sécurité leur famille* », seraient plus productifs en couple. Au contraire, « *la plupart des femmes sont conduites à supporter la majorité des tâches quotidiennes et contraignantes en termes d'organisation dans le temps* ». **Ce déséquilibre entre travail et famille au sein des couples accroît le risque d'éloignement de l'emploi pour les femmes**, situation qui s'aggrave au fil du temps. Plus l'éloignement de l'emploi est long du fait de la naissance des enfants, plus les conséquences sur les carrières des femmes, et donc sur leurs salaires, sont importantes. Le rattrapage entre les femmes et les hommes n'a lieu que plusieurs années après la naissance de l'enfant, au moment où celui-ci devient plus autonome, mais reste toutefois insuffisant pour combler les écarts.

b. Des conséquences tangibles sur la carrière des femmes

La charge mentale pesant sur les femmes représente **un risque pour la pérennité de leur emploi et leur employabilité**. Comme le démontre l'étude *Réduire les freins à l'emploi parental* de l'OCDE⁽²⁾, les congés parentaux d'une durée supérieure à deux années aboutissent à une détérioration rapide des compétences et à une plus grande difficulté à retourner à l'emploi.

Par ailleurs, du fait des rôles attribués par la société à chaque individu selon son sexe, pèse sur l'ensemble des femmes, qu'elles veuillent un enfant ou non, ce que l'économiste Rachel Silvera appelle un « soupçon de maternité ». L'employeur présumant qu'une femme s'investira moins qu'un homme dans un poste, ce qui contribue à ralentir considérablement et collectivement la carrière des femmes.

De même, la prévalence du temps partiel, qui contraint déjà l'autonomie économique des femmes, peut aussi être ressentie par l'employeur comme un risque de sous-investissement dans le travail⁽³⁾ :

– d'une part, « *le temps partiel limite les opportunités de promotions* », l'accès à des postes plus importants nécessitant souvent une durée de présence plus importante sur le lieu de travail ;

– d'autre part, « *le temps partiel ralentit l'accumulation du capital humain par rapport à un emploi à temps complet, de façon directe en raison d'une quantité d'heures travaillées inférieure et/ou de tâches moins exigeantes, et de façon indirecte par un moindre suivi de formations* ».

(1) DARES Document d'études n° 215 (Karine Briard et Emmanuel Valat), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », février 2018.

(2) OCDE (2011), Réduire les freins à l'emploi parental in *Assurer le bien-être des familles*.

(3) DARES Document d'études n° 215 (Karine Briard et Emmanuel Valat), « À quels moments les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes se forment-elles ? », février 2018.

c. Les écarts s'accroissent en fonction de la catégorie sociale des mères

Les conditions d'emploi, le secteur d'activité et le type d'employeur ont une incidence sur le choix des mères d'interrompre leur activité à la suite de la naissance d'un enfant. Ainsi, les femmes peu qualifiées, travaillant dans des secteurs tels que les services à la personne ou occupant des contrats à durée déterminée, sont plus susceptibles de prendre un congé parental à temps plein, leur perte de salaire étant moins importante et mieux compensée. Une étude de l'Insee en 2013 ⁽¹⁾ relevait que, suite à une naissance, 47 % des mères titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP ou inférieur avaient interrompu leur activité contre seulement 29 % des mères titulaires d'un diplôme de niveau supérieur à bac+2.

Les femmes les moins diplômées interrompant leur activité connaissent un retour à l'emploi plus difficile. La première table ronde du colloque du 10 mars 2021 consacrée au retour à l'emploi a montré que 71 % des femmes non diplômées sont en emploi un an après la naissance, contre 86 % des bachelières ou diplômées du supérieur ⁽²⁾.

3. La crise sanitaire a accru ces inégalités

La crise sanitaire a particulièrement touché les femmes, principalement les plus fragiles.

a. Les femmes ont été majoritaires sur le front de la crise sanitaire

Les femmes ont joué un rôle essentiel durant la crise sanitaire : elles constituaient **64 % des actifs mobilisés en première ligne lors du premier confinement.** Elles occupent en effet 83 % des métiers d'aide aux personnes et métiers de la propreté, représentent 67 % des enseignants, 48 % du secteur de l'alimentaire, 77,3 % des médecins et personnels non médicaux de l'hôpital et 87,4 % des personnels des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad)⁽³⁾.

La majorité de ces métiers sont pourtant mal rémunérés ⁽⁴⁾. Les salaires de la deuxième ligne sont inférieurs, en moyenne de 30 %, à ceux de l'ensemble des salariés. La part des bas salaires y est plus élevée, notamment pour les aides à domicile et aides ménagères, qui concentrent 43 % de bas salaires, contre 11,9 % dans l'ensemble du secteur privé. Par exemple, dans le secteur des services d'aide à la personne ⁽⁵⁾, 43 % des salariés sont sans diplôme, 83,5 % sont en temps partiel.

(1) *Citée par Inspection générale des affaires sociales, Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), avril 2019.*

(2) *A. Pailhé et A. Solaz, « Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance », Retraite et société, 2012.*

(3) *Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances op. cit.*

(4) *Thomas Amossé et al, « Les métiers « de deuxième ligne » de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », Dares Documents d'études n° 246, mai 2021.*

(5) *Dominique Joseph et Olga Trostiansky, « Crise sanitaire et inégalités de genre », Les avis du CESE, mars 2021.*

Une proportion importante de femmes y sont en reprise d'activité ou reconversion et ont une ancienneté plus faible. **Les métiers du « care » apparaissent donc comme des trappes à précarité pour les femmes**, marquées par une sous-valorisation et une sous-rémunération :

– les métiers sont plus pénibles et particulièrement exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles ;

– les temps de travail sont souvent fractionnés, en raison des variations hebdomadaires des plannings et de la prévalence du temps partiel ;

– les parcours de carrière sont discontinus avec peu de progression professionnelle ;

– les contrats sont plus précaires ;

– les rémunérations sont plus faibles, avec une moyenne de 893 euros de salaire net mensuel ;

– les femmes y sont souvent en situation de multi-emplois : 25 % des aides à domicile et 60 % des salariées des particuliers employeurs ont une pluralité d'employeurs.

Auditionnée par votre Délégation le 15 février 2021, la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Mme Elisabeth Borne⁽¹⁾ a rappelé que, au-delà des personnels soignants, les aides à domicile, les hôtesses de caisse, les personnels d'entretien « *qui sont en grande partie des femmes, méritent également davantage de reconnaissance* » et doivent être mieux valorisés. Vos rapporteuses plaident aussi pour une plus grande reconnaissance qui pourrait passer par une modification de la grille de pénibilité. Aujourd'hui le compte professionnel de prévention (C2P), référençant les facteurs de risques supportés par un travailleur, et permettant aux travailleurs accumulant un certain nombre de points de bénéficier d'une formation ou d'un temps partiel sans perte de salaire, ne prend pas en compte la pénibilité de ces métiers. Ces facteurs sont précisés par voie réglementaire.

En déplacement en Espagne, votre rapporteure Mme Laurence Trastour-Isnart, a relevé que la politique d'augmentation massive du salaire minimum décidée au cours des dernières années a permis de réduire très significativement les écarts de salaires entre femmes et hommes.

Cela étant, vos rapporteuses saluent les mesures prises dans le cadre du Ségur de la Santé qui a permis à 1,5 million de personnes dont 85 % de femmes d'après les données avancées par le ministre des Solidarités et de la Santé lors de son audition par votre Délégation le 8 janvier 2022, de bénéficier d'une enveloppe de 10 milliards d'euros de rattrapage salarial.

(1) Cf. compte rendu en annexe.

Recommandation n° 4 : Poursuivre l'amélioration des rémunérations versées dans les métiers de première et deuxième lignes de la crise sanitaire.

Revaloriser ces métiers, notamment par voie réglementaire, grâce à une refonte de la grille de pénibilité. Il s'agira, en particulier, de prendre en considération les horaires atypiques de ces métiers et le caractère répétitif des tâches.

b. Les femmes sont plus fragilisées au sein du marché du travail

Lors de son audition par votre Délégation le 17 mars 2021, Mme Sandra Sancier-Sultan, directrice associée chez McKinsey & Company, a rappelé que, parmi les secteurs touchés par la crise sanitaire, les femmes occupaient 59 % des emplois à risque, alors que ceux-ci ne représentaient que 38 % du total des emplois.

Or, en période de crise, l'emploi féminin est toujours plus menacé que l'emploi masculin. Étudiant l'impact de la crise de 2008, une étude de l'Insee a montré en 2011 que, pour une personne sur quatre, en période de crise économique, « *les hommes devraient être prioritaires pour trouver un emploi* »⁽¹⁾. Mme Anne Boring⁽²⁾ a noté que des métiers assumés principalement par les femmes étaient en train de disparaître du fait de la crise sanitaire, ce qui devrait augmenter le taux de chômage des femmes. Comme le rappelle le Conseil économique, social et environnemental (CESE)⁽³⁾, du fait du phénomène de « *polarisation sectorielle* », plus les femmes sont concentrées dans un nombre limité de secteurs d'activité, plus elles sont vulnérables aux effets de la crise. Les emplois occupés par des femmes sont statistiquement 1,8 fois plus vulnérables face à la crise sanitaire que les emplois masculins.

Le rapport mondial sur les salaires 2020-2021 de l'Organisation internationale du travail (OIT) a souligné l'impact de la crise sanitaire sur les salaires et les inégalités salariales entre les femmes et les hommes. La crise a entraîné une baisse du taux de croissance des salaires moyens dans deux tiers des pays et a touché de manière disproportionnée les travailleurs les moins bien payés et notamment les femmes. Étudiant quelques pays européens, le rapport estime que, sans le versement de subventions salariales, la masse salariale totale aurait diminué de 6,5 % entre le premier et le deuxième trimestre 2020, soit une baisse de 8,1 % pour les femmes et de 5,4 % pour les hommes. Selon ONU Femmes⁽⁴⁾, l'augmentation prévue du taux de pauvreté des femmes du fait de la pandémie sera de 9 % dans le monde.

En période de crise, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes doit donc rester une priorité. En effet celle-ci contribue à la croissance

(1) Insee, « Couple, famille, parentalité, travail des femmes : les modèles évoluent avec les générations », *Insee Première* n° 1339, 2011.

(2) *Audition du 14 novembre 2020.*

(3) *Avis du CESE, 2021, op. cit.*

(4) <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2020/8/press-release-covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men> [consulté le 22 juin 2021].

d'un pays. Comme l'a rappelé Hélène Garner, la lutte contre les discriminations sur le marché du travail, particulièrement entre les femmes et les hommes, représente des réserves de croissance représentant entre 3 % et 14 % de PIB ⁽¹⁾.

c. L'environnement de travail des femmes s'est dégradé

Le télétravail a accru certaines inégalités entre les femmes et les hommes. Seules 25 % des femmes disposaient d'une pièce dédiée pour le télétravail, contre 41 % des hommes. Les femmes ont partagé leur espace de travail la plupart du temps avec leurs enfants ou d'autres membres du ménage ⁽²⁾.

En outre, les femmes ont assumé l'essentiel des tâches domestiques. 19 % d'entre elles y ont consacré au moins quatre heures par jour, contre 9 % des hommes ⁽³⁾. Les femmes ont aussi plus souvent que les hommes déclaré consacrer quotidiennement quatre heures ou plus aux enfants : 83 % d'entre elles y ont consacré plus de 4 heures par jour, contre 57 % des hommes ⁽⁴⁾.

Selon l'enquête Camme de l'Insee, parmi les femmes ayant poursuivi leur activité, 45 % assuraient une « *double journée* », en cumulant quotidiennement plus de quatre heures d'activité professionnelle et plus de quatre heures auprès des enfants, contre seulement 29 % des hommes. 21 % des mères ont été concernées par un arrêt de travail ou une autorisation spéciale d'absence pour garder des enfants de moins de 14 ans, contre 12 % des pères.

Les inégalités persistantes sur le marché du travail sont la combinaison d'une polarisation sectorielle des emplois, liée au maintien de représentations sexuées sur la place des femmes au travail, et de la charge mentale pesant sur leurs épaules. La crise sanitaire n'a ainsi fait qu'exacerber cet état de fait. Face à ce constat, il convient d'agir dans deux directions : au sein de l'espace de travail, en renforçant les obligations de l'Index de l'égalité professionnelle mis en place en 2018, et dans le cadre familial, par une meilleure répartition des responsabilités domestiques et l'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes les plus éloignées de l'emploi.

4. Un système fiscal à repenser afin de garantir l'autonomie économique des individus

L'Insee a montré que les écarts de revenus entre les femmes et les hommes étaient plus marqués pour les personnes en couple : en moyenne, les femmes vivant en couple perçoivent un revenu annuel inférieur de 42 % à celui de leur conjoint quand cet écart n'est que de 9 % entre les femmes et les hommes sans conjoint. Il

(1) *France Stratégie, Le coût économique des discriminations, 2016.*

(2) *Population et sociétés, « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », n° 579, juillet 2020.*

(3) *Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement, Insee Références, décembre 2020.*

(4) *Insee Focus n° 167, « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle ».*

faut rappeler également la récente enquête de l'INED qui tend à objectiver la tendance à l'appropriation masculine des biens du ménage. Ainsi, **le couple doit constituer un point d'attention fort dans la réduction des inégalités économiques entre les femmes et les hommes.**

a. Individualiser le taux de prélèvement à la source par défaut

Le taux de prélèvement à la source pour un foyer est calculé sur la base de la dernière déclaration de revenus et tient compte de l'ensemble des revenus et des charges du foyer. Une fois ce taux personnalisé établi, il s'applique pareillement à chacun des conjoints, indistinctement de leurs revenus propres. Sans démarche de la part des conjoints, c'est ce taux de prélèvement qui est utilisé par l'administration fiscale et qui s'applique donc par défaut. Néanmoins, même en couple, il est possible d'opter pour un taux de prélèvement individualisé afin de prendre en compte les écarts de revenus entre conjoints. Le taux est calculé par l'administration fiscale en fonction des revenus de chacun et est donc différent pour chacun des conjoints. Il ne s'agit pas d'une individualisation de l'impôt mais d'une répartition différente du paiement de l'impôt. L'impôt reste calculé en fonction des revenus du couple et du nombre de parts de quotient familial, cette méthode évitant d'imposer au conjoint ayant les plus faibles revenus un taux de prélèvement à la source disproportionné.

Or à la lumière du phénomène de violences économiques identifié par le Grenelle des violences conjugales en 2019, ainsi que par les travaux de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale en 2020, ou plus récemment par la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, il semble qu'inverser cette logique permette à de nombreuses femmes d'assurer leur autonomie économique en payant un impôt juste, à la hauteur de leurs revenus.

Recommandation n° 5 : Instaurer un taux individualisé par défaut tout en laissant, par la suite, la possibilité pour un couple d'opter pour un taux commun.

b. Le modèle suédois de l'individualisation de l'impôt

En Suède, un système de garde favorable à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée qui reste inégalitaire

Dès les années 1960, la Suède a repensé le modèle familial traditionnel, selon lequel l'homme travaille et la femme reste au foyer, au profit d'un système fondé sur un couple à double revenu se répartissant équitablement la charge domestique. Issue de cette réflexion collective, le principe d'un impôt individuel s'est imposé dès 1970. Dans ce système d'imposition séparée, le mari et la femme sont considérés comme deux sujets économiquement autonomes ; l'abattement sur le revenu de l'épouse qui prévalait a été dissocié du sexe du conjoint et a pu bénéficier à celui des deux ayant le revenu le plus bas et des enfants de moins de seize ans. Comme l'écrit Anita Nyberg dans *Travail, genre et sociétés 2012/1* : « *L'égalité des sexes a été la principale raison de la réforme, mais l'importance de l'emploi des femmes mariées a été aussi mise en avant, au moment où elles entraient toujours plus massivement sur le marché du travail, grâce au boom économique des années 1960 et à l'essor de l'État-providence dans les années 1970.* ». L'impôt est également prélevé à la source.

Vos rapporteuses estiment que ce modèle est davantage garant de l'autonomie économique des individus et appellent à poursuivre la réflexion autour de l'individualisation de l'impôt en France.

Recommandation n° 6 : Poursuivre la réflexion autour de l'individualisation de l'impôt

II. FACE AU BILAN NUANCÉ DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PEUT DEVENIR LA MATRICE DE L'ÉGALITÉ

En France, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle se fonde sur la négociation au sein de l'entreprise ou des branches, ainsi que de l'administration. Cependant, le bilan en demi-teinte des accords négociés a poussé le législateur à mettre en place en 2018 une obligation de résultats sous la forme d'un Index de l'égalité professionnelle. Les premiers bilans tirés de cette réforme sont très positifs et doivent être prolongés.

A. UN BILAN NUANCÉ DE LA NÉGOCIATION SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. La négociation sur l'égalité professionnelle est longtemps restée le cœur de la politique de la lutte contre les inégalités sur le marché du travail

Consacrant l'égalité de rémunération et la lutte contre toutes les formes de discriminations, le cadre législatif et réglementaire français a fait de l'employeur et des organisations représentatives, les acteurs de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes au sein du marché du travail.

a. La consécration de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances

Le troisième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 proclame que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». **Dans ce contexte, plusieurs dispositifs législatifs et réglementaires ont permis de consacrer progressivement cette égalité.** L'arrêté du 30 juillet 1946 portant abrogation des dispositions relatives aux abattements autorisés pour les salaires féminins consacre l'interdiction de toute discrimination entre les salaires versés aux femmes et aux hommes. L'article 7 de la loi n° 46-2294 du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires dispose qu'« *aucune distinction pour l'application du présent statut n'est faite entre les deux sexes sous réserve des dispositions spéciales qu'il prévoit* ». La loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux a modifié le code civil, disposant depuis lors que « *chacun des époux peut se faire ouvrir, sans le consentement de l'autre, tout compte de dépôt et tout compte de titres en son nom personnel* ». En outre, « *la femme a le droit d'exercer une profession sans le consentement de son mari, et elle peut toujours, pour les besoins de cette profession, aliéner et obliger seule ses biens personnels en pleine propriété* » et que « *chacun des époux perçoit ses gains et salaires et peut en disposer librement après s'être acquitté des charges du mariage.* ». Les femmes ne sont donc pleinement libres de travailler et de profiter de leur rémunération que depuis une date relativement récente.

Le principe de l'égalité de rémunération n'a cependant été consacré qu'avec la loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de

rémunération entre les hommes et les femmes. Elle dispose, en son article premier, que « *tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ». Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés. En outre « *les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes* » (article 2, alinéa 1). Enfin, « *les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes* » (article 2, alinéa 2).

Ces principes sont déclinés par la **loi n° 83-635 du 13 juillet 1983** portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dite « **loi Roudy** » :

– tout d'abord, **elle définit le terme de « valeur égale »** comme étant « *les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ». Ainsi, « *les disparités de rémunération (...) ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe* » ;

– ensuite, **elle introduit la notion d'« égalité des chances entre hommes et femmes »** permettant des mesures particulières et temporaires pour remédier aux inégalités de fait entre les femmes et les hommes ;

– enfin, les entreprises ont **l'obligation de produire un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise** (RSC). Il est élaboré par le chef d'entreprise et transmis pour avis au comité d'entreprise. Il doit présenter la situation en termes d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective, et définir les actions pour y remédier, grâce à des « *plans d'égalité professionnelle* ».

b. L'égalité par la négociation dans l'entreprise

La négociation professionnelle a été consacrée comme le moyen privilégié pour atteindre et garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La **loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dite « Génisson »** a mis en place des obligations sociales relatives à l'égalité professionnelle :

– **l'instauration, au niveau de l'entreprise et au niveau des branches d'une négociation** sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures pour les atteindre. D'une part, **les branches**

ont l'obligation triennale de négocier sur l'égalité professionnelle, sur la base d'un RSC. Ces objectifs d'égalité professionnelle doivent être intégrés dans les négociations de branche annuelles obligatoires sur les salaires et dans les négociations de branche quinquennales sur les classifications. D'autre part, **les entreprises de plus de 50 salariés** doivent engager une négociation spécifique annuelle sur l'égalité professionnelle, à partir des éléments figurant dans le RSC. Des objectifs en matière d'égalité professionnelle doivent aussi être intégrés dans les négociations annuelles obligatoires des entreprises portant sur les salaires et la durée du travail ;

– **l'introduction d'un rapport biannuel sur la situation comparée dans la fonction publique** des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, dite « Ameline » a prévu la mise en place de négociations salariales pour supprimer les écarts de rémunération dans les négociations ouvertes au niveau des branches ou des entreprises. Les entreprises et les branches sont tenues de négocier sur les écarts de rémunérations dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur la base du RSC, et doivent comprendre, au-delà de la politique salariale, l'ensemble des effets de structure qui concourent aux écarts de rémunération.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a imposé aux **entreprises d'au moins 50 salariés** d'être couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et mesures constituant un plan d'action, si l'entreprise compte plus de 300 salariés, sous peine de sanctions financières ⁽¹⁾. L'entreprise doit rendre publique une synthèse de son plan d'action.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dite « Vallaud-Belkacem » a simplifié le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle :

– au niveau de l'entreprise **une négociation annuelle unique** doit être organisée sur « *les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre* ». Cette négociation porte sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur le déroulement des carrières ⁽²⁾, les conditions de travail et d'emploi, sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et sur la mixité des emplois ⁽³⁾. Elle s'appuie sur les éléments figurant dans les RSC, complétés par les indicateurs contenus dans la base de données économiques et sociales ;

(1) Article 99.

(2) Thème introduit par la loi n° 2014-873.

(3) Thème introduit par la loi n° 2014-873.

– les **négociations quinquennales de branche** doivent également prendre en compte l’objectif de mixité des emplois. En outre, lorsqu’un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, devront faire de leur réduction une priorité.

Enfin, **cette même loi proscrit l’accès aux contrats de commande publique** pour les entreprises ne respectant pas les exigences d’égalité professionnelle ⁽¹⁾.

La mise en œuvre des Plans égalité dans les entreprises espagnoles

En déplacement en Espagne, votre rapporteure Mme Laurence Trastour-Isnart, a mené plusieurs entretiens relatifs à la mise en œuvre des « **Plans égalité** » dans les entreprises espagnoles, échangeant notamment avec des représentantes d’organisations patronales et syndicales.

Les Plans égalité ont été institués par la loi organique 3/2007 du 22 mars 2007 pour l’égalité effective des femmes et des hommes. Ils sont négociés par les directions des entreprises et les représentants des salariés, et incluent des mesures relatives à l’accès à l’emploi, à la qualification, à la promotion professionnelle, à la formation, aux rémunérations et à l’organisation du temps de travail. Le Décret-loi royal 6/2019, du 1^{er} mars, a réduit le seuil de leur mise en œuvre obligatoire de 250 à 50 salariés à l’horizon du mois de mars 2022.

Dans le détail, les entreprises visées ont notamment l’obligation de tenir un registre des salaires par postes de travail équivalents. Elles ne doivent justifier d’écarts de rémunérations que lorsque la différence moyenne des salaires hommes-femmes est supérieure à 25 %.

Votre rapporteure a constaté l’appui fourni aux entreprises par le ministère de l’Égalité, à travers l’**Institut des femmes**, qui en relève directement. Outre son rôle d’expertise et d’analyse statistique, cet Institut joue un rôle très important dans la mise en œuvre des Plans par les entreprises. Il conçoit des matrices, portant par exemple sur le recensement des inégalités salariales, et propose des formations au profit des parties prenantes aux négociations. Il a également mis en place une école virtuelle proposant à 20 000 inscrits des formations sur de multiples sujets professionnels, sous l’angle de l’égalité entre les femmes et les hommes. Ces formations en ligne permettent, de surcroît, de soutenir les initiatives entrepreneuriales de femmes situées en zones rurales.

2. Cependant, les entreprises se sont trop peu emparées des accords relatifs à l’égalité professionnelle

Malgré d’indéniables progrès, **les négociations sur l’égalité professionnelle restent encore trop limitées** dans l’entreprise.

(1) Codifiée à l’article L. 2141-4 du code de la commande publique.

Les négociations collectives sur l'égalité professionnelle sont demeurées très embryonnaires, y compris dans les secteurs fortement féminisés. Selon une étude de la Dares ⁽¹⁾, dans les secteurs très féminisés, où beaucoup de femmes travaillent « *souvent avec des bas salaires et des horaires fragmentés, les entreprises négocient peu sur l'égalité, et les textes sont souvent de piètre qualité. La présence massive de femmes est associée à l'idée d'une « égalité-déjà-là* » ».

Une étude de la Dares de 2019 portant sur un échantillon d'accords sur l'égalité en 2014-2015⁽²⁾ a montré, en outre, que 60 % des entreprises de plus de 50 salariés n'étaient toujours pas dotées d'une politique en matière d'égalité femmes-hommes, de manière négociée ou unilatérale, malgré le risque de sanctions financières.

Lors d'une table ronde organisée par vos rapporteures⁽³⁾, les organisations syndicales ont partagé ce bilan mitigé. Madame Pascale Coton, vice-présidente de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a relevé que « *malgré cet arsenal juridique, malgré les réformes successives qui ont donné la priorité à la négociation collective d'entreprise et placé le thème de l'égalité professionnelle au cœur des négociations obligatoires* », le syndicat dresse « *un bilan plutôt mitigé tant en nombre qu'en qualité de contenu* » des accords négociés. L'obligation d'ouverture d'une négociation collective est immédiatement atténuée par le fait que, faute d'accord, l'employeur pourra se contenter d'établir un plan d'action annuel, avec des sanctions financières peu dissuasives⁽⁴⁾. Mme Sophie Binet, secrétaire confédérale de la Confédération générale du travail (CGT) a résumé la situation en ces termes : la loi introduit « *l'obligation d'ouvrir les négociations mais pas de les conclure* ». Dans une contribution écrite, la CFTC a en outre regretté que la complexité et l'instabilité des dispositions législatives aient eu « *un impact très négatif sur la négociation collective* », les partenaires sociaux éprouvant des difficultés à se saisir de l'ensemble de ces concepts et outils. Enfin, dans une contribution écrite, Force Ouvrière a souligné que la mise en place de l'Index aurait, de manière paradoxale, contribué à dégrader la qualité des négociations sur l'égalité professionnelle, les entreprises pouvant refuser la mise en place d'une négociation « *sous couvert d'avoir obtenu une « bonne note » à l'Index* ».

(1) Sophie Pochic et al, « *L'égalité professionnelle est-elle négociable ? Enquête sur la qualité et la mise en œuvre d'accords et de plans égalité femmes-hommes élaborés en 2014-2015* », DARES documents d'études n° 231, avril 2019.

(2) Sophie Pochic et al, 2019, op. cit.

(3) Auditions du 23 juin 2021.

(4) « *Au maximum 1 % de la masse salariale avec un délai donné en fonction des efforts déployés en matière d'égalité salariale, de sa bonne foi et des motifs de défaillances dont il aura justifié* ».

B. L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE MIS EN PLACE EN 2018 CONSTITUE UNE INDÉNIABLE AVANCÉE, QU'IL CONVIENT DE RENFORCER

1. L'Index de l'égalité traduit le passage à une obligation de résultat pour l'entreprise

La mise en place de l'Index de l'égalité professionnelle a constitué un véritable tournant, obligeant l'employeur à passer à **une logique de résultat**.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit un article L. 1142-8 dans le code du travail disposant que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur publie chaque année **des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer**. En outre, lorsque ces résultats se situent en deçà d'un niveau défini par décret, la négociation professionnelle doit porter sur les mesures « *adéquates et pertinentes de correction* ». Si l'entreprise ne se met pas en conformité dans un délai de trois ans, elle peut se voir appliquer **une pénalité financière** d'un montant maximum égal à 1 % des rémunérations, mais un délai d'une année supplémentaire peut être accordé « *en fonction des efforts constatés dans l'entreprise (...) ainsi que des motifs de sa défaillance* ». Une pénalité est également prévue en cas de non-publication de ces informations.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail a précisé ces obligations. Désormais, les entreprises de plus de 250 salariés doivent **renseigner les cinq indicateurs composant l'Index** :

– le premier indicateur, noté sur 40 points, porte sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;

– le deuxième indicateur, noté sur 20 points, mesure l'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;

– le troisième indicateur, noté sur 15 points, décrit l'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes ;

– le quatrième indicateur, noté sur 15 points, porte sur le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;

– le cinquième indicateur, noté sur 10 points, est relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Les entreprises de 50 à 250 salariés ne doivent renseigner que quatre indicateurs. Leur Index reprend les premier, quatrième et cinquième indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés, et fusionne les deuxième et troisième en un indicateur unique.

Les indicateurs sont calculés chaque année par l’employeur, au plus tard le 1^{er} mars de l’année en cours, à partir des données de la période de référence annuelle choisie par l’employeur qui précède l’année de publication des indicateurs. Ils sont calculés au niveau de l’entreprise. Les entreprises doivent communiquer le détail des différents indicateurs au comité social et économique et les résultats sont ensuite publiés sur le site internet de l’entreprise.

Le dispositif prévu s’approche de la législation initiée au Royaume-Uni dès 2017.

La loi sur la transparence au Royaume-Uni

Le *Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017* est une loi sur la transparence adoptée en 2017 qui impose aux entreprises du Royaume-Uni de plus de 250 salariés de publier chaque année l’écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes. Ces données sont centralisées sur une base de données consultable en ligne, le « *Gender pay gap service* ».

Fonctionnant selon le modèle du « *name and shame* », l’objectif de cette législation est, selon Mme Kenza Tahri, « *d’inciter les entreprises à rectifier leurs pratiques pour devenir plus attractives aux yeux des candidats dans une logique de leur marque employeur* ».

Comme l’a souligné la ministre du travail, de l’emploi et de l’insertion ⁽¹⁾ lors de son audition par la Délégation, « *l’index de l’égalité professionnelle est un outil puissant pour faire changer les pratiques parce qu’il impose une obligation de résultat et un référentiel commun permettant de noter et de classer les entreprises* ». Auditionné par votre Délégation le 18 février 2021, M. Geoffroy Roux de Bézieux, président du Mouvement des entreprises de France (MEDEF), ⁽²⁾ a salué un outil « *simple à calculer, notamment pour les PME* ».

Concernant le premier indicateur, il est calculé par tranche d’âge et par catégorie de postes équivalents. L’employeur peut décider de constituer les groupes selon les catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres). Dans ce cas-là un seuil de pertinence des écarts de 5 % est appliqué, c’est-à-dire que l’entreprise obtient la note maximum si les

(1) Audition du 16 février 2021.

(2) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.10379308_602e2a817b9a0.delegation-aux-droits-des-femmes--m-geoffroy-roux-de-bezieux-president-du-mouvement-des-entreprises-18-fevrier-2021.

écarts de rémunération sont inférieurs ou égaux à 5 %. Autrement, si l'entreprise décide de répartir les employés par niveau ou coefficient hiérarchique en application de la classification de branche, le seuil de pertinence des écarts est de 2 %. Tous les postes sont considérés en équivalents temps plein (ETP), ils ne tiennent donc pas compte des temps partiels.

Concernant les deuxième et troisième indicateurs, dans les entreprises de plus de 250 salariés, seules les augmentations individuelles ne correspondant pas à des promotions sont prises en compte. Pour obtenir l'ensemble des points, une entreprise doit accorder des augmentations à autant de femmes que d'hommes issus de la même catégorie socioprofessionnelle ⁽¹⁾. Une marge de tolérance de 2 % s'applique mais le montant des augmentations n'est quant à lui pas pris en compte dans le calcul.

Comme le relève Mme Kenza Tahri, économiste et auteure d'une note pour Terra Nova sur le bilan de l'index de l'égalité professionnelle, « *si l'indicateur 1 donne une vision « statique » des écarts de rémunération entre hommes et femmes, les indicateurs 2 et 3 (augmentations et promotions) permettent de valoriser la dynamique à l'œuvre dans l'entreprise et doivent encourager les employeurs à rééquilibrer les écarts constatés dans l'indicateur* » ⁽²⁾.

L'entreprise ne peut se voir appliquer une pénalité financière qu'en cas de résultat persistant, sur un délai de trois ans, inférieur à 75 points sur 100.

Lorsque l'inspection du travail constate que le niveau de résultat est depuis trois ans inférieur à 75 points, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi décide soit d'une pénalité financière, soit d'accorder un délai supplémentaire.

L'article 244 de la loi n° 2020-1721 du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 contraint, sous peine de sanctions financières, les entreprises de plus de 50 salariés bénéficiant de crédits publics dans le cadre du Plan de relance de l'économie à « *publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs* » chaque année au plus tard le 1^{er} mars et, si la note globale est inférieure à 75 à « *fixer des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs* », ainsi qu'à publier les mesures de correction et de rattrapage. **Le décret n° 2021-265 du 10 mars 2021** a précisé ces dispositions. Désormais, le niveau de résultat global, de même que les résultats obtenus pour chaque indicateur doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise « *de manière visible et lisible* », au moins jusqu'à la publication de l'année suivante. En outre, lorsqu'une entreprise de plus de 50 salariés bénéficiant du plan de relance obtient une note totale inférieure à 75, elle doit publier les objectifs de progression et les mesures de correction et de rattrapage sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un, sur la même page que celle des résultats. Cette publication doit intervenir au plus tard le 1^{er} mars 2022.

(1) Kenza Tahri, *L'Index d'égalité professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur ?*, TerraNova, mars 2021.

(2) Kenza Tahri, 2021, op cit.

2. L'index constitue une avancée incontestable

Vos rapporteuses ont constaté une bonne appropriation du dispositif de l'Index d'égalité, y compris par les plus petites entreprises. Comme l'a rappelé Mme Kenza Tahri, « *la force de l'Index, en somme, c'est d'abord l'obligation de résultat qui lui est associée* » ⁽¹⁾, rendant effectives un certain nombre d'obligations préexistantes.

Le 18 juin 2021, 85 % des entreprises assujetties avaient calculé et déclaré leur Index, soit plus de 33 000 entreprises, un résultat en amélioration de 10 points par rapport à 2020. Selon Laurent Vilboeuf, directeur adjoint à la Délégation générale du travail (DGT), lors de son audition par vos rapporteuses ⁽²⁾, l'Index permet « *d'objectiver le diagnostic* » en présentant une photographie claire et globale du sujet. **Les entreprises soumises à l'Index ont ainsi obtenu, en 2021, une note moyenne de 85**, soit une progression d'un point par rapport à 2020. En outre, selon la DGT, la diffusion par le ministère du travail des scores obtenus par les grandes entreprises, selon la pratique du « *name and shame* », jouerait un rôle incitatif. Enfin, le taux de publication par les entreprises est passé de 59 % en 2020 à 70 % au 1^{er} mars 2021.

Le tableau ci-après présente la note moyenne, pour chaque indicateur, ainsi que pour l'ensemble de l'Index, obtenue par les entreprises réparties en fonction de leur nombre de salariés.

NOTE MOYENNE POUR CHAQUE INDICATEUR EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE EN 2020

	De 50 à 250 salariés	De 251 à 999 salariés	1 000 salariés et plus	Total
Index	85	85	88	85
Indicateur 1 « <i>écart de rémunération</i> »	34	36	37	35
Indicateur 2 « <i>augmentation hors promotion</i> »	<i>Non concernées</i>	18	19	18
Indicateur 3 « <i>promotion</i> »	<i>Non concernées</i>	14	14	14
Indicateur 4 « <i>augmentation et promotion</i> »	32	<i>Non concernées</i>	<i>Non concernées</i>	32
Indicateur 5 « <i>retour congé maternité</i> »	10	13	14	11
Indicateur 6 « <i>parité dans les 10 meilleurs rémunérations</i> »	5	4	4	4

Source : DGT, 2021

(1) Kenza Tahri, 2021, op cit.

(2) Audition du 23 juin 2021.

Les premiers résultats obtenus par les grandes entreprises sont perfectibles. Ainsi, **plus de 500 entreprises de plus de 50 salariés ont déjà obtenu, en 2020 et 2021, une note inférieure à 75**. Concernant celles de plus de 250 salariés ⁽¹⁾, 66 ont eu une note inférieure à 75 sur les trois exercices. Ces dernières doivent améliorer cette situation avant la publication de l'Index de 2022 si elles souhaitent éviter une sanction.

Mme Pascale Coton a rappelé, lors de son audition, que seules 2 % des entreprises avaient obtenu la note maximale. De plus, vos rapporteuses ont constaté **les très faibles notes obtenues par les entreprises sur l'indicateur de la parité dans les 10 meilleures rémunérations**. Seule une entreprise sur quatre respecte la parité tandis que **43 % des entreprises de plus de 1 000 salariés comptent moins de deux femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations** ⁽²⁾.

Le contrôle par l'inspection du travail du respect par les entreprises de leurs obligations concernant l'Index est donc primordial. Lors de son audition par vos rapporteuses, M. Laurent Vilboeuf a rappelé que l'objectif était, d'ici 2023, d'avoir pu contrôler l'ensemble des entreprises de plus de 50 salariés concernant les objectifs d'égalité professionnelle. Maître Frédéric Chhum ⁽³⁾, avocat au Barreau de Paris, a recensé 17 500 contrôles depuis 2019, donnant lieu à 300 mises en demeure. Selon la DGT, les mises en demeure prononcées par l'inspection du travail dans certains contrôles *« ont, dans plus de 95 % des cas, porté leurs fruits car elles ont été suivies d'effet »*.

Vos rapporteuses considèrent que cette démarche doit aussi pouvoir être transposée au sein de la fonction publique, grâce à des indicateurs spécialement conçus pour tenir compte de la situation particulière de la fonction publique. En effet, en tenant compte de l'ensemble des versants de la fonction publique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes était de 12,6 % à la fin de l'année 2017 ⁽⁴⁾. Il est donc indispensable de créer un Index dédié à la fonction publique pour pouvoir mesurer, comparer, suivre et corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sous l'angle d'une obligation de résultat, en l'adossant à de possibles sanctions financières. Interrogée à ce sujet par vos rapporteuses lors de son audition du 17 décembre 2020, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a annoncé devant votre Délégation, lors d'une nouvelle audition le 22 juillet 2021 ⁽⁵⁾, la mise en place, avant la fin de l'année 2021, d'un *« baromètre de l'égalité dans la fonction publique »*.

(1) Les entreprises de 50 à 250 salariés ne sont concernées par les obligations de l'Index que depuis 2020.

(2) Voir partie 3.

(3) Audition du 8 avril 2021.

(4) Rapport de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique sur l'égalité professionnelle, 2020.

(5) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.11095603_60f934ce657e6.delegation-aux-droits-des-femmes--audition-de-mme-amelie-de-montchalin-ministre-de-la-transformati-22-juillet-2021.

Recommandation n° 7 : Mettre en place un baromètre de l'égalité dans la fonction publique, sous le modèle de l'Index de l'égalité professionnelle, en prenant en compte des indicateurs pertinents pour la mesure, la comparaison, le suivi et la correction des écarts de rémunération, adossés à des sanctions financières.

3. Les pistes d'amélioration de l'Index

Les auditions menées par vos rapporteuses ont permis de mettre au jour un certain nombre de critiques, notamment sur la construction méthodologique de l'Index.

Tout d'abord, **l'existence de « marges de tolérance » ou de possibilités de flexibilité dans le calcul des indicateurs suscite des critiques.** Ainsi, le premier indicateur admet un « *seuil de pertinence* » de 5 points sur les écarts de rémunération, et autorise les entreprises à regrouper les salariés en classes socio-professionnelles, sans prendre en compte de grilles de compétences, pour former les groupes de calcul. Pour Maître Frédéric Chhum ⁽¹⁾, il convient de supprimer ces seuils de pertinence « *qui sont une marge de tolérance de l'inégalité entre les femmes et les hommes* ».

De plus, **l'Index ne prendrait pas en compte des problématiques spécifiques des femmes sur le marché du travail**, telles que la part du temps partiel dans l'emploi. Lors de son audition par vos rapporteuses le 8 avril 2021, Mme Kenza Tahri a recommandé de prévoir « *un bonus pour les entreprises dans lesquelles la moyenne du nombre de femmes à temps partiel serait significativement inférieure à la moyenne du secteur ou qui auraient mis en œuvre des actions significatives destinées à accueillir favorablement les demandes de temps partiel des hommes* ». En outre, les indicateurs portant sur les augmentations et les promotions ne prennent pas en compte leur montant en valeur absolue. Pour Mme Tahri, « *selon les modalités retenues, une entreprise qui augmenterait toutes les salariées de retour de congé maternité d'un seul euro remporterait l'ensemble des points* ». La DGT a toutefois rappelé que le montant des augmentations est pris en compte non pas lors du calcul du deuxième indicateur, mais au moment du calcul du premier.

En outre, le dernier indicateur, relatif à la parité parmi les plus hautes rémunérations, s'il permet de rééquilibrer les inégalités « *par le haut* », **ne révèle pas la surreprésentation des femmes parmi les bas salaires.** Lors de son audition, Mme Kenza Tahri a appelé à calculer la part des femmes dans les deux premiers déciles de la distribution salariale de l'entreprise. En effet, il lui semble essentiel que l'Index puisse refléter la situation de l'ensemble des femmes, notamment celles qui ont peu de perspectives d'évolution de carrière et qui occupent des postes très féminisés et peu rémunérateurs.

(1) Audition du 8 avril 2021.

Vos rapporteuses jugent donc nécessaire de modifier l'Index afin de prendre en compte la prépondérance des femmes dans les emplois à bas salaires, alors qu'elles occupent trois emplois en CDD sur cinq, près de quatre emplois à temps partiel sur cinq et représentent 59 % des 2,9 millions de salariés rémunérés autour du SMIC horaire. Cet objectif a été partagé par la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle ⁽¹⁾.

Recommandation n° 8 : Ajouter un indicateur permettant de calculer la part des femmes au sein des plus basses rémunérations, en fonction de la part moyenne relevée dans le secteur d'activité de l'entreprise.

De plus, vos rapporteuses s'inquiètent des résultats concernant l'application par les entreprises **de l'obligation légale d'augmentation à la suite d'un congé de maternité** qui semble trop souvent méconnue. Ainsi, M. Laurent Vilbœuf a relevé qu'en 2021 3 500 entreprises avaient déclaré une note de 0 sur cet index, soit 13 % des entreprises soumises à l'Index. En outre, 200 entreprises de plus de 250 salariés n'ont obtenu aucun point à cet indicateur depuis 3 ans. Pour la DGT il s'agit d'une « *cible prioritaire pour agir et avoir un impact sur des situations flagrantes* ». De ce point de vue, Mme Pascale Coton ⁽²⁾ a regretté que « *les femmes enceintes ne connaissent pas leurs droits* ». Vos rapporteuses jugent donc essentiel que les femmes enceintes, ainsi que les employeurs, puissent disposer de tous les moyens d'information nécessaires pour connaître les droits et obligations de chacun durant la période de maternité.

Recommandation n° 9 : Rappeler aux employeurs, sous la forme d'une communication distribuée à chacun d'entre eux, les obligations auxquelles ils sont soumis en matière de congés de maternité et de paternité.

Recommandation n° 10 : Adresser systématiquement aux femmes enceintes et aux futurs parents, via les caisses d'assurance maladie, un fascicule décrivant l'ensemble des droits auxquelles ils peuvent prétendre.

L'Index doit servir d'outil de diagnostic pour améliorer la situation salariale des femmes dans l'entreprise. Vos rapporteurs saluent les dispositions de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui étend les obligations de transparence prévues par l'article n° 244 de la loi de finances pour 2021 sur les crédits du Plan de relance de l'économie à l'ensemble des entreprises. **Il est indispensable pour l'entreprise de publier l'ensemble des indicateurs et sous-indicateurs composant l'Index**, accompagné des mesures et actions correctrices prises immédiatement par l'employeur, si cette note est inférieure à 75, pour résorber les inégalités, mais aussi des mesures prises pour maintenir et améliorer le score de l'entreprise, si celui-ci est supérieur ou égal à 75.

Enfin, les organisations syndicales ont rappelé à vos rapporteuses, la nécessité de **travailler sur les grilles de compétences et de classification**

(1) Audition du 23 juin 2021.

(2) Audition du 23 juin 2021.

professionnelle, sur la base du « *travail de valeur égale* », nécessaires à la revalorisation des emplois féminins. Pour vos rapporteuses, il apparaît donc primordial que les négociations de branche sur l'égalité professionnelle incluent systématiquement une discussion sur l'adoption ou la révision des grilles de classification des emplois.

Recommandation n° 11 : Étendre les motifs de négociation quinquennale de branche à l'adoption et la révision des grilles de classification des emplois.

Vos rapporteuses souhaitent enfin souligner que le calcul annuel de l'Index par les entreprises ne doit pas remplacer les négociations sur l'égalité professionnelle. Mme Kenza Tahri, économiste auditionnée par vos rapporteuses ⁽¹⁾ a rappelé que pour que l'Index de l'égalité professionnelle soit utile pour résoudre les inégalités salariales, il ne doit pas court-circuiter le dialogue social, au motif que la note est satisfaisante. La négociation est obligatoire, et doit se maintenir quelle que soit la note obtenue, car celle-ci oblige les entreprises à interpréter les indicateurs devant les représentants des salariés, et non à seulement les calculer.

(1) Kenza Tahri, « L'Index égalité professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur », *TerraNova*, mars 2021.

III. PARACHEVER LA RÉFORME DES CONGÉS FAMILIAUX POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION DE LA VIE PRIVÉE ET PROFESSIONNELLE

La maternité constitue le moment charnière dans la formation des inégalités entre les femmes et les hommes. Il apparaît donc nécessaire de prendre en compte la configuration familiale pour maintenir l’insertion des mères par l’emploi.

A. LES CONGÉS FAMILIAUX VISENT À CONCILIER L’ARRIVÉE D’UN ENFANT AVEC LE MAINTIEN EN EMPLOI

Le colloque organisé par la Délégation le 10 mars 2021 ⁽¹⁾ a permis de dresser un panorama complet des dispositifs en vigueur pour les congés familiaux.

1. La protection professionnelle de la mère en congé de maternité

Le législateur a reconnu les risques liés à la maternité dès **la loi dite « Engerand » du 27 novembre 1909** qui dispose, en son article unique, que « *la suspension du travail, pendant huit semaines consécutives, dans la période qui précède et suit l’accouchement, ne peut être une cause de rupture par l’employeur du contrat de louage de services et ce à peine de dommages-intérêts au profit de la femme* ». Cette loi a institué **le premier congé de maternité** avec la garantie de retrouver son poste à son issue. Ce congé n’était cependant pas indemnisé, jusqu’à la loi du 17 juin 1913 dite loi « *Strauss* ». La loi du 5 avril 1928 a intégré la maternité dans les assurances sociales, garantissant un congé indemnisé pour les femmes ayant cotisé.

La loi n° 78-730 du 12 juillet 1978 portant diverses mesures en faveur de la maternité a porté la durée du congé maternité à 16 semaines, avec une période impérative de huit semaines. La durée du congé a été prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples, puis majorée à partir du troisième enfant ⁽²⁾.

Afin de favoriser l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes, **la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 a neutralisé l’impact des périodes de congé parental, de maternité ou d’adoption sur la rémunération, grâce à un rattrapage salarial à l’issue des congés** : chaque salarié doit bénéficier des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues en leur absence par les salariés de leur catégorie professionnelle.

(1) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.10455394_60487b14ae39f.delegation-aux-droits-des-femmes--conciliation-entre-la-vie-privee-et-la-vie-professionnelle-10-mars-2021.

(2) Loi du 17 juillet 1980 portant diverses dispositions en vue d’améliorer la situation des familles nombreuses.

Le rôle essentiel de l'entreprise

L'entreprise peut jouer un rôle essentiel pendant la durée du congé de maternité et vos rapporteuses ont souhaité souligner de bonnes pratiques qui ont été portées à leur connaissance durant le colloque du 10 mars 2021.

Mme Cécile Rochet, responsable pour l'inclusion et la diversité au sein du groupe Accenture, a signalé que l'entreprise a mis en place un programme de connexion avant, durant et après le congé de maternité pour préparer et anticiper le congé. Deux mois avant le congé, une réunion pour discuter des perspectives de carrière est organisée. Quinze jours avant la fin du congé, une prise de contact avec la mère est effectuée pour recenser ses souhaits quant à son avenir dans l'entreprise.

Mme Céline Lazorthes, fondatrice du site *Leetchi*, a lancé le « *Parental Act* » à la suite de son congé maternité. Il s'agit d'une charte qui vise à encourager les entreprises à permettre au second parent de bénéficier d'au moins quatre semaines de congés rémunérés par l'entreprise, à hauteur de 100 % du salaire de l'employé en bénéficiant. Aujourd'hui, 400 entreprises, soit 40 000 salariés, dont surtout des petites entreprises, sont signataires de cette charte.

Il est de la responsabilité de l'entreprise d'accompagner les parents au moment de l'arrivée de l'enfant. Leur engagement pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée est indispensable pour arriver à l'égalité.

2. Une reconnaissance du rôle du deuxième conjoint : le congé de paternité

L'introduction d'un congé de paternité et son évolution témoignent du changement des normes sociales. La loi n° 46-1085 du 18 mai 1946 a créé un « *congé pour les chefs de famille* », afin de permettre « *aux chefs de famille d'aider efficacement la mère à l'occasion des soins qui précèdent ou suivent l'accouchement et d'effectuer les démarches nécessitées par la naissance d'un enfant* »⁽¹⁾. Ce congé, d'une durée minimale de trois jours, est assimilé à un temps de travail effectif et n'entraîne pas réduction de la rémunération. Il existe toujours sous la dénomination de « *congé de naissance* », et est pris en charge par l'employeur.

Ce n'est qu'en 2001 qu'a été créé un premier congé de paternité, pris en charge par l'assurance maladie. La loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002 a créé un congé de paternité de **11 jours consécutifs à la naissance de l'enfant**. Le salarié perçoit une indemnité de sécurité sociale, du même niveau que les indemnités journalières versées en cas de maternité, et qui s'ajoute au congé de naissance de trois jours rémunéré par l'employeur. Ce dispositif traduit explicitement une volonté d'égalité entre les femmes et les hommes. La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 a étendu son bénéfice à la « *personne salariée*

(1) Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale de la petite enfance », février 2019.

conjointe de la mère de l'enfant, liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle ».

Seulement, il a fallu attendre la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 pour instituer un véritable congé de paternité. En effet, depuis le 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité a été portée à 25 jours avec une obligation de le prendre pour une période de 7 jours.

Intervenant lors du colloque organisé par la Délégation, M. Denis Le Bayon, sous-directeur à la direction de la sécurité sociale, a décrit le **succès de cette réforme**, le taux de recours étant passé d'un tiers à deux tiers pour la partie obligatoire. Afin de parachever ce succès en limitant les risques de discrimination à l'embauche et en évitant les pressions indirectes qui conduisent encore de nombreux pères à renoncer à ce droit, vos rapporteurs préconisent de rendre obligatoire la prise de ce congé et dans son intégralité.

Recommandation n° 12 : Rendre le bénéfice du congé paternité obligatoire et dans son intégralité.

Recommandation n° 13 : Imposer dans la négociation collective en entreprise la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle des salariés parents comme un sujet obligatoire et spécifique.

3. Le congé parental

La loi n° 77-766 du 12 juillet 1977 a institué un congé parental. Réservé d'abord aux mères, il a par la suite été étendu aux pères ⁽¹⁾, permettant **de suspendre ou de réduire le temps de travail pendant un an renouvelable deux fois**, avec la garantie, pour son bénéficiaire, de retrouver son emploi ou un emploi similaire avec rémunération équivalente. **Le congé parental est de droit.** L'article L. 122-28-1 du code du travail en prévoit deux modalités :

– le congé parental d'éducation à temps plein, durant lequel le contrat de travail est suspendu et ouvrant droit à une majoration de la durée d'assurance retraite au régime général de la Sécurité sociale ;

– le passage de droit au temps partiel, avec une durée de travail d'au moins 16 heures par semaine.

En 1985, l'allocation parentale d'éducation (APE) a assuré, sous conditions, une prise en charge financière durant la période de congé parental. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales, sur une base forfaitaire, aux parents s'arrêtant de travailler pour s'occuper de leur enfant. **Elle intervient en complément du congé parental d'éducation qui ne prévoit pas de compensation financière.** Elle n'entraîne pas forcément le retour à l'emploi. La loi n° 2003-1199

(1) Loi n° 84-9 du 4 janvier 1984.

du 18 décembre 2003 de financement de la sécurité sociale pour 2004 a remplacé l'APE par le complément de libre choix d'activité (CLCA), composante de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Cependant, les pères restent une infime minorité des bénéficiaires du CLCA.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dite « Vallaud-Belkacem » remplace le CLCA par la « prestation partagée d'éducation de l'enfant » (PreParE), dont l'appellation « traduit les ambitions de partage des responsabilités parentales »⁽¹⁾. La loi réduit la durée du congé si celui-ci n'est pris que par un parent, la période réservée au deuxième parent étant alors allongée.

Le tableau synoptique ci-après résume les conditions et caractéristiques des différents congés parentaux. Conditions et caractéristiques des congés parentaux au 1^{er} juillet 2021

	Congé de maternité	Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	Congé parental d'éducation
Fait générateur	Naissance d'un enfant	Naissance d'un enfant	Élever un enfant de moins de 3 ans
Condition d'ancienneté dans l'emploi	Aucune	Aucune	1 an
Durée	De 16 semaines pour le premier et le deuxième enfant (dont 6 semaines prénatales possibles) à 26 semaines pour le troisième enfant (dont 8 semaines prénatales possibles)	25 jours : 4 jours calendaires immédiatement après la naissance de l'enfant + 21 jours calendaires 32 jours en cas de naissances multiples (4 + 28 jours)	1 an (maximum 3)
Renouvellement	Non	Non	2 fois dans la limite des 3 ans de l'enfant
Temps partiel	Non	Non	Possible
Délai de prévenance de l'employeur	Aucun	Au moins 1 mois avant la date	Au moins 1 mois avant la fin du congé de maternité, sinon 2 mois
Rémunération / Indemnisation sous conditions d'activité	IJ maternité	IJ paternité	Pas de rémunération (sauf accords d'entreprise sur cette question) Possibilité d'indemnisation PreParE par la CAF avec des conditions d'activité spécifiques
Statut fiscal	Imposable	Imposable	PreParE non imposable
Niveau net mensuel	100 % du salaire net environ, sous plafond de la sécurité sociale	100 % du salaire net environ, sous plafond de la sécurité sociale	Montant forfaitaire
Droit à la retraite	Trimestres validés par période de 90 jours d'indemnités journalières	Non	Droit à une majoration de la durée d'assurance retraite égale à la durée effective du congé

Source : HCFEA et DDF

(1) Rapport HCEA, 2019, op. cit.

4. La situation particulière des travailleuses non salariées

Les interventions de Mmes Frédérique David, déléguée générale de la Fédération des autoentrepreneurs et Jacqueline Cottier, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), lors du colloque organisé par la Délégation le 10 mars 2021, ont permis de mettre en avant les spécificités du régime des congés de naissance pour ces professions.

a. Les travailleuses indépendantes

Les travailleuses indépendantes relevaient historiquement de la sécurité sociale des travailleurs indépendants, progressivement intégrée au régime général. La gestion de la protection maternité des indépendantes est déléguée à la Caisse nationale d'assurance maladie, mais les règles restent particulières.

La protection maternité des travailleuses indépendantes et des conjointes collaboratrices **repose sur trois allocations** :

– **une allocation de repos maternel**, sans condition d'interruption d'activité et compensant la diminution d'activité, versée aux conjointes collaboratrices et aux cheffes d'entreprises ;

– **une indemnité de remplacement**, destinée uniquement aux conjointes collaboratrices qui se font remplacer ;

– **une indemnité journalière forfaitaire**, destinée aux cheffes d'entreprises.

Grâce aux dispositions de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, les indépendantes disposent de la même durée de congé maternité que les salariées, à savoir 16 semaines, avec une durée minimale de huit semaines.

Les travailleuses indépendantes recourent cependant peu à leur congé légal, par crainte d'une perte de clientèle ou de revenu. En outre, certaines « *femmes poursuivaient officieusement leur activité professionnelle durant leur congé* »⁽¹⁾, seules celles disposant d'un remplaçant pouvant totalement interrompre leur activité. C'est pourquoi votre rapporteure, Marie-Pierre Rixain, a fait adopter dans la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 deux dispositifs permettant de mieux prendre en compte la spécificité de l'activité indépendante. D'une part, le report du paiement de leurs cotisations sociales personnelles (provisionnelles ou définitives). D'autre part, une expérimentation de 3 ans permettant aux travailleuses indépendantes en congé de maternité indemnisé de reprendre partiellement leur activité dans la limite d'un jour par semaine pendant les 4 semaines suivant la période d'interruption minimale

(1) Marie-Pierre Rixain, « Rendre effectif le congé de maternité pour toutes les femmes », juillet 2018.

d'activité de 8 semaines, puis de 2 jours hebdomadaires maximum pendant les 4 semaines suivantes.

b. Les agricultrices non salariées

Le dispositif est apparu très tardivement pour les agricultrices, notamment en raison de l'impossibilité de stopper le circuit naturel de production. Ce n'est que depuis le décret du 27 juin 1977 que les agricultrices disposent du droit de prendre un congé de maternité. Elles bénéficient depuis lors d'une prestation en nature, sous la forme d'un salarié de remplacement. Les frais de remplacement sont pris en charge à 75 % du salaire, dans la limite d'un plafond journalier, avec une durée maximale d'indemnisation de 14 jours. Pour Jacqueline Cottier, *« il s'agit moins d'une question de conciliation entre vie professionnelle et vie privée que d'un droit et d'une question de santé pour la mère »*.

Le taux de prise en charge financière a été progressivement relevé jusqu'à un niveau de prise en charge intégrale par la loi d'orientation agricole du 26 mai 1999 : la durée maximale d'indemnisation a été allongée puis alignée sur le régime des salariées en 2008, soit une durée de 16 semaines.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 ⁽¹⁾, l'agricultrice peut embaucher directement un remplaçant lorsque le service ne peut y pourvoir et bénéficier d'indemnités journalières forfaitaires. Au cours du même colloque, Mme Cottier a décrit une progression de 10 % du nombre d'agricultrices ayant pris un congé de maternité depuis cette réforme, tout en soulignant un problème de recrutement des services de remplacement, notamment en raison du manque de main-d'œuvre dans le secteur agricole.

Un ensemble de dispositifs permet de prendre en charge les conséquences de l'arrivée des enfants sur la carrière professionnelle. Cependant, leur insuffisance à certains égards nécessite de trouver des voies d'amélioration.

B. CES DISPOSITIFS PEUVENT ÊTRE AMÉLIORÉS POUR PARVENIR À UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ

Le colloque du 10 mars a permis à vos rapporteuses de dégager un certain nombre de pistes pour améliorer les congés consécutifs à la naissance, ainsi que la situation spécifique des familles monoparentales, dans l'objectif d'assurer une meilleure égalité.

(1) Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019.

1. La réforme de 2014 n'a pas atteint ses objectifs

a. La mise en place de la PreParE en 2014 visait à encourager les mères à revenir sur le marché du travail, en incitant un meilleur partage des responsabilités domestiques

La PreParE s'inscrit dans le cadre de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) versée par les caisses d'allocations familiales qui comprend, outre cette prestation :

– la prime à la naissance ou à l'adoption versée en une seule fois pour chaque enfant à naître ou adopté, sous conditions de ressources, pour faire face aux premières dépenses liées à l'arrivée de l'enfant ;

– l'allocation de base attribuée par famille, pour assurer les dépenses liées à l'entretien et à l'éducation de l'enfant, versée jusqu'au mois précédant le troisième anniversaire de l'enfant, sous conditions de ressources ;

– le complément de libre choix du mode de garde, aide financière destinée à la garde des enfants de moins de six ans par un assistant maternel, une garde à domicile, une association ou entreprise habilitée, sous condition de ressources.

La PreParE constitue donc une aide financière forfaitaire versée aux personnes qui travaillent à temps partiel, cessent ou renoncent temporairement à leur activité professionnelle pour élever leurs enfants de moins de trois ans. **La durée de son versement varie en fonction du partage du congé parental décidé par les parents.**

La PreParE n'est pas cumulable avec les allocations de chômage, le complément familial, le salaire (pour le temps non travaillé), les indemnités de congés payés, les pensions de retraite et d'invalidité. Elle peut cependant se cumuler avec l'allocation de base de la PAJE, lorsque les ménages disposent de revenus inférieurs aux plafonds de ressources prévus pour l'allocation de base. En 2016, 81 % des bénéficiaires de la PreParE percevaient aussi l'allocation de base de la PAJE à taux plein ⁽¹⁾.

Cette réforme visait un double objectif : soutenir les familles pour l'accueil de l'enfant et augmenter le taux d'emploi des femmes, grâce à un meilleur partage des tâches domestiques entre les deux membres du couple.

Le tableau ci-dessous présente le montant mensuel forfaitaire versé au parent bénéficiaire de la PreParE, modulé en fonction de sa situation professionnelle.

(1) *Inspection générale des affaires sociales, Mission d'évaluation du congé parental d'éducation et de la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), avril 2019.*

MONTANT DE LA PREPARE EN FONCTION DE LA SITUATION DU PARENT

Situation du parent	Montant mensuel versé à partir du 1 ^{er} avril 2021
Cessation totale d'activité	398,79 €
Activité à temps partiel, inférieur ou égal à un mi-temps	257,80 €
Activité à temps partiel, compris entre 50 % et 80 %	148,72 €

Source : service-public.fr

Ces montants restent relativement faibles par rapport aux prestations équivalentes dans l'Union européenne. En Allemagne, dans les pays scandinaves, en Roumanie, en Slovénie ou au Portugal, la prestation versée pendant le congé parental est en effet égale ou supérieure à 66 % du salaire ⁽¹⁾.

En France, l'indemnisation apparaît peu incitative pour favoriser une meilleure répartition des charges domestiques.

b. Un bilan contrasté de la PreParE

- *Un taux de recours des mères à la PreParE toujours faible*

Les mères recourent peu à la PreParE. Ainsi, selon les calculs du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), en 2015, parmi l'ensemble des mères ayant au moins un enfant de moins de 3 ans, 81 % ne percevaient pas la PreParE, dont 38 % occupaient un emploi à temps plein, 10 % étaient à temps partiel et 28 % étaient inactives ou au chômage.

Au cours du colloque, M. Michel Villac ⁽²⁾, vice-président du HCFEA, a regretté que le congé parental, dispositif relevant du droit du travail, et la PreParE, prestation sociale, s'articulent mal. Il a rappelé que, parmi les mères de jeunes enfants, 28 % environ ne travaillaient pas et n'étaient couvertes par aucun de ces dispositifs, en particulier en raison de la mauvaise connaissance de ces prestations. Selon lui, « *ce trou en termes de couverture des prestations est donc important et occasionne des risques significatifs de pauvreté* ».

- *Les pères y ont toujours aussi peu recours*

Alors que la réforme de 2014 cherchait à aboutir à un meilleur partage des tâches, en incitant les pères à prendre un congé parental, les données mises en avant lors du colloque et durant les auditions ont montré que **les pères ont toujours aussi peu recours à la PreParE** ⁽³⁾ :

– le taux de recours des pères à la PreParE pour le congé à taux plein est passé de 0,5 % à 0,8 %, quel que soit le rang de l'enfant, et de 0,7 à 0,9 % pour le

(1) Haut Conseil de la famille de l'enfance et de l'âge, « Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance », février 2019.

(2) Colloque du 10 mars 2021.

(3) Hélène Périvier et Grégory Verdugo, « Cinq ans après la réforme du congé parental (PreParE), les objectifs sont-ils atteints ? » OCFE Policy brief n° 88, avril 2021.

congé à taux partiel des pères d'un premier enfant, très loin de l'objectif initial de 25 % de recours ;

– une très large majorité des pères travaillant à temps partiel n'a pas eu recours au dispositif : 70 % des pères travaillant à temps partiel, contre seulement 25 % des mères, renoncent à la percevoir, sans modifier leur comportement d'activité et sans réduire le droit au congé de leur conjointe.

L'ensemble des interventions du colloque permet de dégager deux explications à l'appui de ce recours limité :

– **le faible taux de remplacement** offert par la prestation inciterait les couples à préserver le salaire du père ;

– **des facteurs psychologiques** liés au caractère sexué de la prestation, pouvant expliquer pourquoi les pères ne recouraient pas à la prestation, alors que la réforme de 2014 « *leur permet de prendre un congé parental à temps partiel sans réduire le droit de leur conjointe, puisque celle-ci n'est plus éligible la troisième année* »⁽¹⁾.

- *Un effet ambigu sur le retour à l'emploi des mères*

Le raccourcissement de la durée de versement de la prestation de la PreParE visait aussi à faciliter le retour à l'emploi des mères. En effet, avant la réforme de 2014, l'arrivée d'un enfant était associée à une baisse des revenus d'activité des mères de 800 euros la troisième année de l'enfant, par rapport à leur niveau deux ans avant sa naissance.

Si les premières évaluations menées sur la PreParE ont relevé un retour plus rapide des mères sur le marché du travail, **ce dernier s'est surtout traduit par davantage de précarité.** Ainsi, « *en 2017, même si moins de mères sont inactives avant les 2 ans du benjamin, une plus grande part de ces dernières le reste le mois suivant l'anniversaire et seulement 4 % d'entre elles ont repris un emploi. Six mois après l'anniversaire, elles sont encore 85 % à se déclarer inactives et seulement 9 % à avoir un emploi* »⁽²⁾.

En outre, le retour à l'emploi **se heurte à la difficulté de trouver un mode de garde.** Les couples qui sortent de la PreParE doivent trouver un mode de garde, indispensable au retour à l'emploi : seulement 16 % des couples qui ont perdu le bénéfice de la PreParE à taux plein perçoivent le CMG pour un mode de garde individuel⁽³⁾. Pour M. Michel Villac⁽⁴⁾, nous arrivons dans une situation où « *aux deux ans de l'enfant, les parents se trouvent sans possibilité de garde extérieure et*

(1) Héléne Périvier, Grégory Verdugo, *op cit.*

(2) HCFEA, 2019, *op. cit.*

(3) HCFEA, 2019, *op. cit.*

(4) Colloque du 10 mars 2021.

sans indemnisation. Cela conduit les mères à continuer de suspendre leur activité professionnelle mais sans indemnisation ».

La réduction de la durée ou du montant de la prestation **augmente le risque de basculement vers la pauvreté**⁽¹⁾.

En Suède, un système de garde favorable à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée qui reste inégalitaire

En Suède, les communes ont l'obligation légale de trouver une place dans une *förskola* (crèches et écoles maternelles) si les parents en font la demande dans un délai de trois mois maximum. Les horaires d'accueil, flexibles, peuvent aller de 6h30 à 18h30 en fonction des besoins des parents. Les tarifs sont progressifs et modulés selon les revenus des parents et du nombre d'enfants, sachant que le reste à charge ne peut dépasser 4 % des revenus des parents. Mmes Brunell Livfors et Öhrvall ont souligné que ce système favorise le partage des tâches entre les parents.

Ce système de garde est cependant défavorable aux femmes cols bleus, c'est-à-dire les femmes sans formation supérieure. Mme Bergold a ainsi rappelé que seules 40 % des femmes cols bleus en Suède travaillaient de 8 heures à 17 heures et 22 % n'ont pas de solutions de garde. Mme Sara Johansson note en outre l'absence, en Suède, d'une culture de nounous ou de garderies, en dehors du système des *förskola*.

2. Poursuivre l'amélioration des congés parentaux

Le colloque du 10 mars 2021 a permis de rappeler le rôle des congés dans l'amélioration de l'égalité professionnelle et économique entre les femmes et les hommes, mais aussi d'en souligner les voies d'amélioration.

a. La réforme du congé de paternité constitue une réussite

L'allongement de la durée de congé de paternité va permettre de favoriser un meilleur partage des rôles parentaux.

Mme Ariane Pailhé, démographe à l'Institut national des études démographiques, a rappelé lors du colloque du 10 mars que les hommes prennent davantage les congés s'ils sont explicitement ciblés : le taux de participation est plus important lorsque le congé est obligatoire, de courte durée et indemnisé à un niveau proche de leur revenu. L'allongement de la durée du congé de paternité permettrait aussi d'améliorer le temps passé par les pères auprès des enfants et le fait d'être seul avec l'enfant les impliquerait plus fortement.

Pour Michel Villac⁽²⁾, la réforme du congé paternité est une bonne solution pour deux raisons : « *il s'agit d'une mesure exclusivement destinée aux pères et les salaires des hommes étant généralement supérieurs à ceux des femmes dans un même ménage, il n'y a plus d'hésitation à perdre le salaire de l'homme plutôt que*

(1) HCFEA, 2019, op. cit.

(2) Colloque du 10 mars 2021.

celui de la femme. L'avantage du congé paternité est que les indemnités journalières sont calculées en fonction du salaire antérieur, les pertes sont donc plus limitées ». Cependant, comme l'a rappelé Denis Le Bayon, **il reste nécessaire de lever les freins psychologiques persistant chez de nombreux pères** pour les convaincre de prendre leur congé de paternité. En effet « *la peur de l'employeur est la raison évoquée par un quart des pères n'ayant pas pris leur congé de paternité* ».

b. Prendre en compte les enjeux de formation à la sortie des congés parentaux, en particulier pour les mères les plus éloignées de l'emploi

Mme Firmine Duro ⁽¹⁾, directrice des partenariats, territorialisation et relations extérieures de Pôle emploi, a indiqué que les femmes ne parviennent pas à valoriser la période de congé parental, ni les activités qu'elles ont pu avoir durant cette période, et qu'elles ont tendance à postuler dans le seul secteur de l'assistance auprès d'enfants. Face à ce constat, Pôle emploi a mis en place des ateliers pour leur permettre d'identifier les compétences qu'elles ont pu développer durant cette période : capacités organisationnelles, de gestion, de résolution de conflits, de développement de réseaux, « *autant de capacités et de savoir-être très fortement recherchés et mis en avant par les conseillers et les employeurs* ». Le programme « *Osez les femmes* » à Toulouse, par exemple, permet des taux de retour à l'emploi pouvant aller, selon les profils, de 40 % à 80 %.

Une part importante des mères de jeunes enfants en situation d'inactivité bénéficie du revenu de solidarité active (RSA), dont un tiers sont des parents isolés. **La Convention d'objectif et de gestion (COG) pour 2018-2022 de la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) prévoit l'orientation des allocataires vers des dispositions d'insertion sociale et professionnelle** à destination des familles les plus vulnérables. Le fonds d'action sociale de la CNAF a ainsi mis en place deux types d'aides :

– **une aide à l'accueil d'un enfant lors d'un projet professionnel** pour les familles dont le quotient familial est inférieur ou égal à 800 euros. Le montant de l'aide, limité à 250 euros par mois et par enfant de moins de 11 ans, est déterminé par le travailleur social de la CAF chargé du suivi du parent bénéficiaire ;

– **une aide à l'insertion professionnelle spécifiquement réservée aux familles monoparentales bénéficiant du RSA**, pour couvrir la prise en charge de frais directs ou indirects liés aux démarches d'insertion professionnelle (accès à une formation professionnelle, retour à l'emploi ou évolution structurelle des conditions d'emploi). Accordée sous forme de subventions aux familles dont le quotient familial est inférieur à 800 euros, l'aide couvre notamment les frais de transport nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle ou au bénéfice de la formation, les frais de formation ainsi que des outils professionnels, notamment informatiques.

Les actions de Pôle emploi et de la CNAF ne sont cependant pas coordonnées, formant un système complexe, peu lisible et souvent peu connu des

(1) Colloque du 10 mars 2021.

mères. Vos rapporteuses considèrent qu'il est essentiel de s'assurer de la coordination de l'action de l'ensemble des acteurs de l'insertion personnelle à l'échelon départemental (conseil départemental, caisses d'allocations familiales, service public de l'emploi) pour, d'une part, éviter la dispersion et l'émiettement des aides et, d'autre part, apporter des réponses précises et sur-mesure aux mères éloignées de l'emploi. Cette coordination pourrait passer par **la conclusion, sous l'égide du représentant de l'État dans le département ou du représentant de l'État sur le territoire, d'une convention pluriannuelle d'objectifs et moyens.**

Par ailleurs, vos rapporteuses tiennent à rappeler que la loi du 24 décembre garantit l'accès à la formation des bénéficiaires de la PreParE pour faciliter leur accès à l'emploi. L'article 4 ouvre aux bénéficiaires, indépendamment de leur nombre d'enfants, un accès aux formations un an avant son expiration, pendant un délai de deux ans. En cas d'absence de retour à l'emploi, les bénéficiaires pourraient à nouveau prétendre à la prestation jusqu'à extinction des droits, sans démarche supplémentaire de leur part. Par ailleurs, une évaluation de l'insertion professionnelle est effectuée six mois après la fin de la formation.

Recommandation n° 14 : Coordonner les actions des acteurs de l'insertion professionnelle à l'échelle locale grâce à un guichet unique (département, caisses d'allocations familiales, service public de l'emploi) pour aider les parents éloignés de l'emploi à bénéficier de formations qualifiantes non genrées, grâce à la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens discutée et signée sous l'égide du représentant de l'État dans le département.

Recommandation n° 15 : fournir systématiquement aux femmes qui souhaitent prendre un congé parental une simulation de l'impact économique du congé parental sur leur situation actuelle et future.

c. Refondre le congé parental sur le modèle suédois

L'exemple suédois : un congé parental généreux et flexible qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes

Le congé parental a été mis en place en 1974 sous Olaf Palme. Comme l'a souligné Mme Lena Ag, directrice générale de l'agence nationale pour l'égalité, ce congé parental avait pour objectif de favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail, à un moment où la Suède avait un fort besoin de main-d'œuvre, ainsi que pour mieux partager la tâche parentale.

La durée totale du congé parental est de 480 jours, avec 90 jours exclusivement réservés à chaque parent et non transférables (les *earmarked days*), le reste étant partagé librement entre parents. Son financement garantit le maintien à 80 % de la rémunération antérieure, dans la limite d'un salaire plafonné de 3 920 euros par mois. Ce congé parental est extrêmement souple comme l'a expliqué Mme Malpuri Groth, cheffe du secrétariat de l'association Kvinlobby, organisation parapluie non partisante à but non lucratif du Mouvement des Femmes Suédoises. Il est ainsi possible de le prendre à temps partiel et/ou de manière segmentée pendant les 12 premières années suivant la naissance de l'enfant. Mme Carina Lindfeldt, cheffe du département « Marché du travail » de la

Confédération du Patronat « *Svenskt Näringsliv* » a ainsi souligné que la grossesse n'est désormais plus un problème en Suède. Mmes Mia Brunell Livfors et Sara Öhrvall, respectivement présidente et directrice générale du groupe Axel Johnson, ont d'ailleurs insisté sur le fait que les entreprises trouvent toujours le moyen de se réorganiser.

La répartition, hors journées obligatoires, du congé parental repose cependant encore largement sur les femmes. Comme l'a rappelée Mme Joa Bergold de la Confédération syndicale des cols bleus LO, en 2018 70 % des jours ont été pris par les mères, un chiffre cependant en diminution depuis le début des années 2000. Comme le montre Mme Groth, cette amélioration est essentiellement le fait de l'apparition des *earmarked days*. Cette durée particulièrement longue et principalement assumée par les femmes peut, en outre, avoir des effets sur les carrières des femmes. Enfin, Mme Ag a souligné que le niveau d'éducation des parents était déterminant dans la répartition des jours de congés.

Les attentes vis-à-vis de la maternité sont fortes dans la société suédoise. Mme Sara Johansson, co-fondatrice de la *start-up Briqpay*, a rappelé que, si l'âge moyen du premier enfant est aux alentours de 35 ans à Stockholm, il est de 26 ans dans le reste de la Suède.

Vos rapporteuses jugent opportun de refondre totalement le congé parental pour mettre en place un dispositif similaire au modèle suédois.

Recommandation n° 16 : Refondre le congé parental pour mettre en place un dispositif similaire au modèle suédois.

d. Augmenter les capacités d'accueil

L'une des raisons expliquant le recours au congé parental à temps plein tient à la difficulté à trouver une solution de garde : 61 % des mères en congé parental à temps plein déclarent au moins une raison en lien avec la difficulté d'avoir un mode de garde ⁽¹⁾.

En effet, **les structures spécifiques à l'accueil des enfants de 2 ans, c'est-à-dire à échéance de la PreParE, sont trop peu nombreuses.** Selon l'évaluation du HCFEA, les jardins d'enfants et d'éveil ne représentent que 3 % des places en établissement accueillant des jeunes enfants. Cette situation constitue un frein majeur au retour à l'emploi.

Recommandation n° 17 : Accroître d'ici cinq ans d'au moins 100 000 le nombre de places des structures accueillant les enfants de 20 mois à 3 ans pour faciliter le retour à l'emploi des femmes.

3. Mieux cibler l'aide aux mères de familles monoparentales

a. Les mères constituent la majorité des familles monoparentales et sont souvent dans une situation de fragilité économique

En 2016, la monoparentalité représentait 23 % des familles avec au moins un enfant mineur, contre 12 % en 1990. Auparavant principalement formées suite au

(1) HCFEA, 2019, op. cit.

décès du conjoint, les familles monoparentales résultent aujourd'hui majoritairement de séparations. **Elles demeurent essentiellement féminines, à 83,5 % en 2016**, et parmi elles 42 % des mères étaient en inactivité. Comme l'a rappelé Mme Marine Jeantet ⁽¹⁾, déléguée interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté, **un tiers des familles monoparentales vivent sous le seuil de pauvreté et environ 30 % des femmes surendettées sont des mères célibataires.**

Les mères de familles monoparentales cumulent les fragilités économiques ⁽²⁾ :

– durant l'année de la séparation, la moitié des mères **voient leur niveau de vie diminuer** de 24 % et, quatre ans après la séparation, 13 % des familles monoparentales ont basculé dans la pauvreté ⁽³⁾ ;

– les mères de familles monoparentales sont souvent **moins diplômées** : elles n'étaient, en 2013, que 17 % à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 50 % pour les mères en couple ;

– les mères célibataires sont aussi **trois fois plus souvent inactives ou au chômage** ;

– **les horaires de travail des mères seules sont plus souvent atypiques** : un tiers d'entre elles a des horaires alternants ou changeants et la moitié déclare travailler le week-end, contre respectivement un cinquième et un tiers pour les mères en couple.

En outre, **la situation sociale des mères de familles monoparentales est très fragile** : 55 % d'entre elles font partie des 20 % de ménages avec enfants de moins de trois ans les plus modestes et 42 % d'entre elles déclaraient percevoir le RSA.

L'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale dispose que : « Peut bénéficier de l'allocation le père, la mère ou la personne physique qui assume la charge effective et permanente de l'enfant orphelin ou de l'enfant assimilé à un orphelin au sens de l'article L. 523-1. Lorsque le père ou la mère titulaire du droit à l'allocation de soutien familial se marie, conclut un pacte civil de solidarité ou vit en concubinage, cette prestation cesse d'être due. ». Vos rapporteuses estiment qu'il s'agit d'une condition injuste en ce que rien ne garantit que le nouveau conjoint prendra en charge financièrement les enfants du bénéficiaire. Au contraire, la perte de l'allocation de soutien familial entraîne une dépendance économique accrue vis-à-vis du nouveau partenaire.

(1) Colloque du 10 mars 2021.

(2) *Données issues de l'enquête « Modes de garde et d'accueil jeunes enfants », Drees, 2013.*

(3) *Abbas H et Garbinti B, 2019, « De la rupture conjugale à une éventuelle remise en couple : l'évolution des niveaux de vie des familles monoparentales entre 2010 et 2015 », Insee Référence, France portrait social 2019.*

Recommandation n° 18 : Supprimer la suspension de l'allocation de soutien familial lorsque le parent bénéficiaire conclut un PACS, vit en concubinage ou se remarie prévue à l'article L. 523-2 du code de la sécurité sociale.

b. Améliorer l'accès aux modes de garde

Les familles monoparentales ont moins recours aux modes de garde payants, établissements d'accueil des jeunes enfants et assistantes maternelles confondus ⁽¹⁾. Alors que 55 % des parents vivant en couple confient au moins une fois par semaine leur enfant à un mode d'accueil payant, seules 41 % des mères de familles monoparentales le font. Les mères seules de jeunes enfants ont alors plus souvent tendance à confier leurs enfants aux grands-parents ou à leur famille proche.

Toutefois, lorsqu'elles optent pour des modes de garde payants, elles ont plus souvent recours aux établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE) qu'aux assistantes maternelles ⁽²⁾. **Le recours aux EAJE est en effet moins onéreux que le recrutement d'une assistante maternelle** : le coût d'une heure d'accueil en EAJE est modulé en fonction du nombre d'enfants à charge et du niveau de ressources du ménage.

Vos rapporteuses jugent donc **indispensable d'accroître le nombre de places réservées en crèche pour les familles les plus fragiles économiquement**, et en particulier pour les familles monoparentales. **Le manque de places dans les établissements et services d'accueil de la petite enfance est en effet un handicap majeur pour l'insertion professionnelle des parents**, notamment quand ils se trouvent dans une situation professionnelle précaire. Le groupe de travail conduit par M. Michel Villac en 2019 a constaté que 150 000 à 160 000 personnes au chômage et en recherche active d'emploi ne pouvaient s'y consacrer pleinement faute de solution d'accueil pour l'enfant de moins de trois ans dont ils avaient la charge.

Dans ce cadre, **les familles monoparentales sont particulièrement exposées à la désinsertion professionnelle**. Alors que 60 % des couples de parents d'enfants accueillis dans les crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP) gérées par l'Institut d'éducation et des pratiques citoyennes (IEPC) sont en emploi, 10 % seulement des personnes à la tête de familles monoparentales le sont, alors même que 72 % d'entre elles percevaient des revenus inférieurs au seuil de pauvreté.

(1) *Danielle Boyer et Sophie Villaume*, « Les mères seules confient plus souvent leurs enfants de moins de 3 ans aux crèches et aux grands parents », *Drees Etudes et Résultats* n° 960, mai 2016.

(2) *Les EAJE recevant directement des financements de la CAF, les parents ne peuvent percevoir en outre la CMG.*

Les dispositifs des crèches à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)

Créées par Mme Mara Maudet en 2003, elles sont aujourd'hui implantées dans 24 départements pour un total de 1 650 places. Mme Laurence Coz ⁽¹⁾, directrice de l'IEPC, résume la philosophie ayant présidé à la création des crèches AVIP : « *une femme sans emploi, avec un ou plusieurs enfants à charge, n'est pas prioritaire pour avoir un mode de garde pour l'accueil de son enfant, et sans mode de garde elles ne peuvent pas retourner à l'emploi. (...) Les crèches AVIP répondent à un besoin important de la part des femmes seules ou en couple, mais qui sans mode de garde ne pourront jamais se former, se qualifier, et aller vers l'emploi* » ⁽²⁾.

Les personnes accueillies sont majoritairement des familles monoparentales engagées dans une démarche d'insertion professionnelle et non-qualifiées. Ces crèches sont généralement ouvertes de 7 heures à 19 heures 30, afin de tenir compte des horaires parfois contraints des parents en insertion professionnelle. Les crèches comportent systématiquement une personne chargée de l'accompagnement à l'emploi et de l'insertion professionnelle qui aide les parents à élaborer un projet professionnel (recherche d'un emploi ou d'une formation). Les crèches AVIP travaillent avec les conseillers de Pôle emploi, les missions locales, ainsi que des assistantes sociales des CAF.

Au cours des années 2019 et 2020, parmi les parents d'enfants accueillis dans les 13 crèches AVIP d'Ile-de-France, 30 % des 568 berceaux avaient bénéficié d'une formation qualifiante et 50 % étaient en insertion professionnelle début 2021.

Il est donc crucial de soutenir les modes de garde prévus pour aider les familles précaires à l'insertion professionnelle. À ce titre, vos rapporteuses se réjouissent que la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle consacre le rôle et le fonctionnement des crèches AVIP et prévoit un critère de priorité pour les familles monoparentales dans l'attribution du « berceau social » en crèche.

Pour mémoire, l'article L.214-7 du code de l'action sociale et des familles commande le dispositif selon lequel les EAJE et les services d'accueil du jeune enfant réservent une proportion de leurs places, selon un taux fixé par voie réglementaire, aux personnes engagées dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle.

Néanmoins, vos rapporteuses relèvent la difficulté rencontrée par de nombreux parents en recherche d'emploi ou en retour progressif à l'emploi pour obtenir un accès temporaire aux structures d'accueil de la petite enfance, par exemple une journée par semaine pour se consacrer aux démarches de recherche d'emploi ou encore à des obligations médicales. Vos rapporteuses préconisent donc d'élargir le taux de « berceau social » ainsi que de contrôler son effectivité afin de garantir l'accès ponctuel à ces structures aux parents en recherche d'emploi ou en retour progressif à l'emploi.

(1) Colloque du 10 mars 2021.

(2) Colloque du 10 mars 2021.

Recommandation n° 19 : Accroître le taux de « berceau social » fixé par voie réglementaire.

Recommandation n° 20 : Prévoir un audit du système de « berceau social » afin de s'assurer de son effectivité sur l'ensemble du territoire.

c. La question particulière du recouvrement des pensions alimentaires

Pour vos rapporteuses, le recouvrement des pensions alimentaires constitue un enjeu majeur de l'égalité économique entre les femmes et les hommes. Au cours du colloque, Mme Marine Jeantet a rappelé que 30 % à 40 % des pensions alimentaires ne sont pas versées, alors même qu'elles représentent en moyenne 18 % des ressources de ces familles. Cette situation contribue fortement à accroître la précarité des femmes isolées.

Issu des travaux menés pour la Délégation par les députés Sophie Auconie et Guillaume Gouffier-Cha sur le régime fiscal des pensions alimentaires ⁽¹⁾, le décret n° 2020-1202 du 30 septembre 2020 relatif à la mise en œuvre de l'intermédiation financière des pensions alimentaires, prévue à l'article L. 582-1 du code de la sécurité sociale, a profondément réformé le versement des pensions alimentaires ⁽²⁾.

La réforme du versement des pensions alimentaires

Ouvert en octobre 2020 aux parents séparés confrontés à des problèmes d'impayés, le mécanisme a été élargi depuis le 1er janvier 2021 à tous les parents séparés.

Alors que les pensions alimentaires représentent environ 18 % des ressources du foyer, 30 à 40 % d'entre elles sont impayées ou versées avec du retard, principalement au détriment des femmes. Les caisses d'allocations familiales ou de Mutualité sociale agricole peuvent désormais collecter et verser les pensions alimentaires à l'ensemble des familles monoparentales.

La réforme vise ainsi à réduire la précarité des familles monoparentales, un phénomène aggravé en période de crise sanitaire.

Avec ce nouveau système, inspiré du modèle québécois, les CAF endossent désormais un rôle d'intermédiaire, en prélevant et en reversant le montant de la pension sur le compte de l'ex-conjoint et ce, jusqu'aux 18 ans de l'enfant, sans qu'il soit nécessaire de renouveler la demande. Ce système peut être mis en place à la demande d'un seul parent, sans l'accord du deuxième, sur simple présentation à la CAF d'un jugement de divorce ou du titre exécutoire indiquant le montant de la pension alimentaire.

Il peut également être directement prévu dans le jugement de divorce et activé ainsi, sans démarche supplémentaire pour le parent. En cas de défaut de paiement, la CAF se charge de procéder au recouvrement de la somme et verse en attendant au parent bénéficiaire l'allocation de soutien familial, d'un montant de 116 euros mensuels par enfant.

(1) *Recommandation n° 7 du rapport d'information n° 2184 de Mme Sophie Auconie et M. Guillaume Gouffier-Cha fait au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le régime fiscal des pensions alimentaires.*

(2) *Voir infra.*

Vos rapporteures saluent cette réforme qui traduit très concrètement les préconisations de votre Délégation. Il conviendra à l’horizon 2023 d’établir un bilan chiffré et fonctionnel de la mise en œuvre de cette réforme, afin d’examiner son impact, notamment sur les familles monoparentales.

d. La fiscalité des prestations compensatoires

La prestation compensatoire est la prestation qui permet d’effacer les déséquilibres financiers causés par le divorce dans les conditions de vie des ex-époux. En ce qui concerne l’impôt sur le revenu, le régime fiscal de la prestation compensatoire s’articule autour de deux principes majeurs. Premièrement, si le débiteur de la prestation compensatoire (l’ex-conjoint qui la verse) s’acquitte de son obligation en numéraire dans les douze mois à compter de la date à laquelle le jugement est passé en force de chose jugée, alors il bénéficie d’une réduction d’impôt sur le revenu égale à 25 % du montant fixé par le juge, retenu dans la limite de 30 500 euros, conformément aux dispositions de l’article 199 octodécies du CGI. L’ex-conjoint qui reçoit la prestation compensatoire n’est alors pas imposé sur les sommes reçues. Deuxièmement, lorsque le capital en numéraire est libéré sur une période supérieure à douze mois ou lorsque la prestation compensatoire est servie sous forme de rentes, les versements suivent en revanche le régime des pensions alimentaires. Ils sont par conséquent déductibles pour le débiteur et imposables au nom du bénéficiaire. L’ex-conjoint qui verse la prestation compensatoire bénéficie d’une déduction du revenu global au titre des pensions alimentaires. L’ex-conjoint qui reçoit la prestation compensatoire est imposé sur les sommes perçues selon le régime fiscal applicable aux pensions alimentaires. Cette deuxième situation interroge vos rapporteures en matière d’équité et de justice. En effet, l’ex-conjoint qui verse la prestation compensatoire et qui bénéficie d’une facilité de paiement est en plus gratifié d’une déduction du revenu global au titre des pensions alimentaires, tandis que l’ex-conjoint qui reçoit la prestation compensatoire est imposé sur les sommes perçues en plus de souffrir d’un paiement différé et étalé de son dû.

Aussi, vos rapporteures estiment prioritaire de revoir ce principe afin d’appliquer le même traitement fiscal aux prestations compensatoires plutôt qu’un traitement différencié selon le mode de versement, qui plus est à la défaveur de l’ex-conjoint le plus économiquement fragile.

Recommandation n° 21 : Unifier le traitement fiscal des prestations compensatoires, quel que soit le mode de versement.

PARTIE 2 : LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES

Parvenir à une véritable égalité sur les plans économique et professionnel suppose d'agir sur les conditions de création et de développement des entreprises. Ces flux ont, en effet, un impact direct sur la représentation des femmes parmi les dirigeants d'entreprises, mais également un effet de plus long terme sur leur place dans les instances de direction de l'économie et sur les inégalités de rémunération.

C'est dans ce contexte que vos rapporteuses ont souhaité analyser la situation des femmes dans le paysage entrepreneurial français, en abordant non seulement les conditions de création et de développement des entreprises mais également les mécanismes expliquant en amont la sous-représentation des femmes dans ces projets.

I. L'ENTREPRENEURIAT, UN MONDE TRÈS MAJORITAIREMENT MASCULIN

En dépit de progrès récents, la création d'entreprises se caractérise toujours par des idées préconçues marquées. Celles-ci marquent également les volumes et la nature des ressources allouées par les financeurs à leur développement, qui sont pourtant statistiquement plus profitables.

A. L'ENTREPRENEURIAT EST PEU FÉMINISÉ ET TRÈS SECTORISÉ

1. Une sous-représentation persistante des femmes malgré de récents progrès

L'entrepreneuriat demeure encore trop souvent une démarche essentiellement masculine.

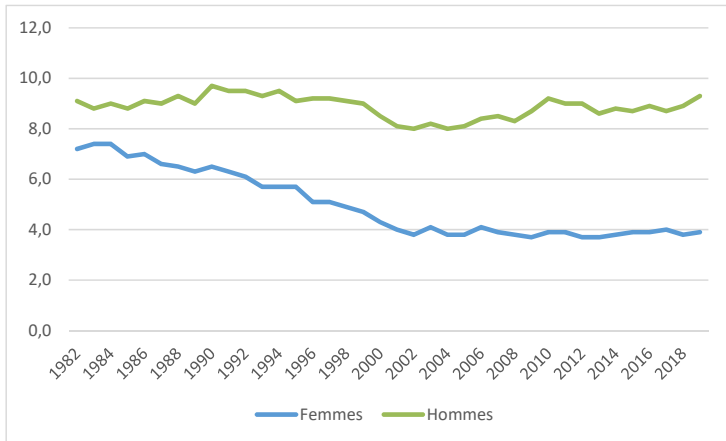
L'ensemble des travaux conduits par vos rapporteuses converge vers le constat d'une **sous-représentation structurelle des femmes dans les projets de création d'entreprises**. Elles représentent en effet 39 % des créateurs d'entreprise en 2020 ⁽¹⁾, une proportion qui stagne depuis la fin des années 2000. De manière plus détaillée, elles constituent 22,5 % des créateurs parmi les artisans et 37,7 % parmi les commerçants. Elles créent essentiellement de très petites entreprises, puisque la proportion de femmes parmi les chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus chute à 19,6 %. D'après les données fournies par l'Union des entreprises de proximité (U2P) ⁽²⁾, dans les secteurs de proximité, seul un dirigeant sur trois est une femme, soit environ 800 000 dirigeantes d'entreprises.

Alors que la part des femmes artisans, commerçants et chefs d'entreprise dans l'ensemble des emplois a diminué de 3,3 points depuis 1982, celle des hommes s'est maintenue, ce qu'illustre le graphique ci-après.

(1) Insee, 2021.

(2) Audition du 1^{er} avril 2021.

PART DES ARTISANS, COMMERÇANTS ET CHEFS D'ENTREPRISE DANS L'ENSEMBLE DES EMPLOIS (EN %)



Périmètre : personnes en emploi en France hors Mayotte

Source : Insee, enquêtes Emploi

L'indice entrepreneurial français ⁽¹⁾, qui mesure la part des Français s'inscrivant dans une démarche entrepreneuriale, relève en outre que **seules 23 % des femmes s'inscrivent aujourd'hui dans cette dynamique, contre 37 % des hommes** ⁽²⁾.

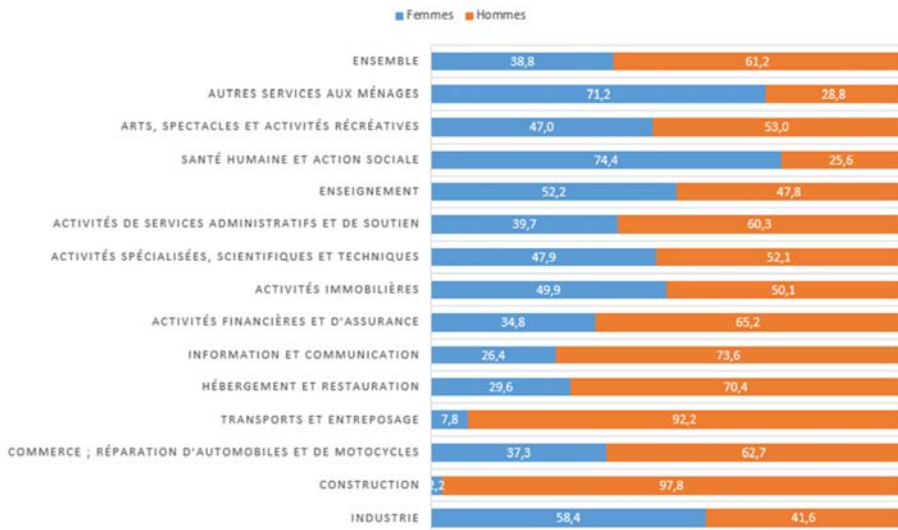
2. Un entrepreneuriat marqué par une forte sectorisation

L'examen de la répartition femmes-hommes des entrepreneurs par secteur d'activité est également riche d'enseignements. Elle révèle une **répartition sectorielle nettement marquée en fonction des sexes**. Le graphique ci-dessous présente la répartition, par sexe, des créateurs d'entreprise en 2020, selon le secteur d'activité. **Les femmes se concentrent tout particulièrement dans les secteurs de la santé humaine et de l'action sociale, les services aux ménages, l'industrie et l'enseignement**. Au contraire, elles sont peu présentes dans les secteurs de la construction, du transport ou encore de l'information et de la communication.

(1) Mesuré par sondage, prenant en compte les entrepreneurs, les repreneurs d'activité, les porteurs de projets et les intentionnistes.

(2) Indice entrepreneurial de Bpifrance 2018.

CRÉATEURS D'ENTREPRISE RÉPARTIS SELON L'ACTIVITÉ ET LE SEXE EN 2020 (EN %)



Périmètre : France, entreprises créées en 2020, exerçant des activités marchandes non agricoles, hors micro-entrepreneurs

Source : Insee, répertoire Sirene, 2021

Comme le relève le guide mis en place par l'Union des entreprises de proximité (U2P)⁽¹⁾, cette répartition sexuée de l'entrepreneuriat résulte de la combinaison de trois facteurs :

- tout d'abord, **l'héritage des corporations** puisque, hors activités de l'habillement et du soin du linge, les autres secteurs étaient interdits aux femmes jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle ;

- ensuite, **les choix de formation initiale**. En effet, les femmes dirigent des entreprises dans les métiers auxquelles elles se sont principalement préparées dès leur formation initiale. Ainsi, les choix d'orientation tout comme le poids des représentations et des préjugés, restreignent les choix de formation aux métiers traditionnellement féminins (soins de beauté, coiffure, fleuristerie, santé) ;

- enfin, **de nombreux secteurs sont très peu féminisés**, décourageant les femmes à s'y engager. Ainsi, un tiers des dirigeantes d'entreprise se concentrent dans quatre domaines (infirmier, coiffure, médecine, activité juridique) contre huit pour les hommes (et notamment santé, bâtiment et travaux publics, taxis, restauration traditionnelle).

Une analyse par secteur de l'entrepreneuriat permet de rendre compte de cette polarisation.

(1) U2P, Les entreprises de proximité au féminin, mars 2019.

a. L'artisanat

Les femmes représentent **23 % des chefs d'entreprises artisanales en 2020**, contre 11 % en 1982 ⁽¹⁾. Malgré une très nette évolution, la répartition entre les femmes et les hommes y reste très marquée : **les femmes représentent 81 % des dirigeants dans le secteur de la coiffure, 96 % dans les soins de beauté et 82 % dans la fabrication textile**. Elles ne sont, au contraire, que 3 % dans le bâtiment. Les femmes chefs d'entreprises artisanales sont aussi, en général, plus diplômées que les hommes : 51 % disposent au moins du niveau baccalauréat, contre 33 % des hommes. Comme l'a rappelé l'U2P lors de la table ronde consacrée aux organisations professionnelles ⁽²⁾, « *l'image attachée aux métiers de l'artisanat, du commerce alimentaire de détail et de l'hôtellerie-restauration est celle d'un monde très masculin* » ⁽³⁾. Lors de cette table ronde, Mme Fabienne Munoz, vice-présidente nationale de la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA), a cependant indiqué que les métiers de bouche et l'artisanat de fabrication connaissent un mouvement de féminisation.

Si la part des femmes dans l'apprentissage augmente lentement ⁽⁴⁾, **le choix des filières y demeure également fortement sexué** : 88 % des apprentis coiffeurs sont des femmes, cette proportion atteignant même 99 % dans les soins de beauté contre 6 % dans la réparation automobile et 4 % dans les travaux paysages.

Toutefois, la représentation des femmes au sein des chambres consulaires tend à s'améliorer. 26 femmes sont présidentes dans les chambres de métiers et de l'artisanat en 2022, contre 5 seulement en 2010-2015. En outre, les femmes représentent 33 % des élus sur la mandature 2016-2021, contre 25 % sur la mandature précédente.

b. L'agriculture

Alors que les femmes ne représentaient que 8 % des cheffes d'exploitation ou d'entreprises agricoles en 1970, **elles sont aujourd'hui 24,3 %**. Ce chiffre est stable depuis le début des années 2000.

Cette progression provient principalement de **l'évolution du statut juridique des exploitations**, et notamment de la place des conjointes d'exploitants agricoles.

c. Les professions libérales

Les femmes représentent 41 % des cheffes d'entreprises libérales. Parmi celles-ci, 36,9 % sont des professionnelles du domaine technique et cadres de vie, 53 % des professions juridiques et 60,8 % des professions de la santé.

(1) Intervention de la CMA lors de la table ronde du 1^{er} avril 2021.

(2) Table ronde du 1^{er} avril 2021.

(3) Table ronde du 1^{er} avril 2021.

(4) 26 % en 2018-2019, contre 25 % en 2012-2013.

Elles perçoivent cependant 38 % de moins que les hommes, hors micro-entrepreneurs. Parmi les explications, les femmes professionnelles libérales sont plus jeunes que les hommes et dirigent principalement des services aux particuliers, moins rémunérateurs.

d. Le cas particulier des startups

La situation des femmes dans les startups des nouvelles technologies est particulièrement préoccupante. Pour mémoire, les *startups* recouvrent des entreprises à forte croissance, c'est-à-dire dont le taux de croissance annuel moyen des effectifs salariés sur trois ans est supérieur à 10 % et dont l'effectif était d'au moins dix salariés au début de la période de croissance, dans les secteurs innovants ⁽¹⁾.

Selon le baromètre SISTA/Boston Consulting Group (BCG), **depuis 2008, seules 5 % des startups ont été fondées par une équipe entièrement féminine et 10 % par une équipe mixte** ⁽²⁾. 21 % de ces entreprises avaient, en moyenne, des femmes fondatrices ou co-fondatrices en 2020 ⁽³⁾. Si, depuis 2008, 61 % des femmes sont associées à des hommes pour fonder des *startups*, seuls 9 % des hommes se sont engagés avec des femmes.

Le réseau « *Femmes Business Angels* » a souligné dans son livre blanc ⁽⁴⁾ que « *si la part des femmes dans la création d'entreprise a significativement augmenté ces dernières années, les fondatrices de startups innovantes restent peu nombreuses* ». L'indice Next 40-FT120, distinguant 120 *startups* à fort potentiel de développement économique, ne compte ainsi que sept femmes identifiées comme cofondatrices ou présidentes-directrices générales en 2021 ⁽⁵⁾.

Le secteur des startups connaît lui-aussi une répartition sexuée par domaine. Une étude de Bpifrance a montré que parmi les créations d'entreprises innovantes soutenues par l'opérateur, les femmes se dirigent davantage vers les biotechnologies, les matériaux et le génie des procédés, tandis que les logiciels et multimédia, ainsi que l'électronique, attirent surtout les hommes ⁽⁶⁾.

3. Les caractéristiques de l'entrepreneuriat des femmes

Les femmes dirigent des entreprises en moyenne significativement plus petites que celles ayant des hommes à leur tête. En 2020, 40 % des

(1) *Trésor Eco*, « Capital-risque et développement des startups françaises », 2021.

(2) *Baromètre SISTA/BCG*, « Les inégalités d'accès au financement pénalisent les créatrices de *startups* », septembre 2019.

(3) *Baromètre SISTA/BCG*, « Une progression de la mixité dans la création et le financement de *startups* mais l'héritage de l'écosystème pèse encore », février 2021.

(4) *Femmes Business Angels*, Livre Blanc « Investissement et actionariat, leviers de la réussite économique des femmes », mars 2020.

(5) <https://www.lesechos.fr/start-up/next40-vivatech/next-40-et-french-tech-120-qui-sont-les-nouveaux-champions-de-la-tech-tricolore-1288404> [consulté le 15 juillet 2021].

(6) *Bpifrance Le Lab*, « Dix ans de créations d'entreprises innovantes en France. La création au féminin », 2014.

micro-entrepreneurs et 40 % des entreprises individuelles étaient créées par des femmes ⁽¹⁾. Au contraire, elles n'étaient que 25 % à la tête de sociétés à responsabilité limitée et 22 % parmi les sociétés par actions simplifiées ⁽²⁾.

Les entrepreneures connaissent une plus forte diversité de parcours. Une partie d'entre elles se sont lancées dans un parcours entrepreneurial à la suite de leurs études supérieures, notamment grâce à des dispositifs mis en place par leurs écoles. Toutefois, nombreuses sont celles se situant dans une démarche de reconversion après un premier parcours professionnel. Souvent, il s'agit pour les femmes de rebondir à la suite de difficultés de progression de carrière, l'âge et le sexe restant des facteurs de discrimination sur le marché du travail. Selon une étude de l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), 32 % des créatrices d'entreprises étaient demandeuses d'emploi et 14 % d'entre elles étaient sans activité avant la création d'entreprise ⁽³⁾.

Dernier trait saillant, les entreprises créées par des femmes ont tendance à être plus performantes et pérennes. Une étude menée en 2015 sur plus de 32 000 petites et moyennes entreprises françaises notait une « *surperformance* » de celles dirigées par des femmes ⁽⁴⁾. Le constat est similaire concernant les entreprises innovantes : les *startups* fondées par les femmes réalisent en moyenne un chiffre d'affaires supérieur de 10 % à celui des hommes au bout de cinq ans ⁽⁵⁾.

4. La question particulière du statut du conjoint

L'examen de la situation des femmes face à l'entrepreneuriat ne serait pas complet sans évoquer la situation des conjoints collaborateurs.

a. Les conjoints des dirigeants d'entreprise sont surtout des femmes

De nombreuses entreprises fonctionnent dans le cadre d'une gestion familiale partagée entre dirigeant et conjoint. Ainsi, **18 % des dirigeants déclarent que leur conjoint travaille régulièrement dans l'entreprise** ⁽⁶⁾. Cette gestion familiale est fréquente dans le cadre des exploitations agricoles et des entreprises de l'alimentation. Selon les données fournies par l'U2P, les conjoints sont présents dans les entreprises durant 25 heures et 30 minutes en moyenne par semaine, toutes tailles d'entreprises confondues.

(1) HCE, *Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics, rapport n° 2019-12-10-PAR-41* voté le 10 décembre 2019.

(2) Infogreffe, « Les femmes et l'entrepreneuriat en 2020 », mars 2021 <https://www.infogreffe.fr/informations-et-dossiers-entreprises/actualites/etude-infogreffe-les-femmes-et-l-entrepreneuriat-en-2020.html> [URL consulté le 1er juillet 2021].

(3) APCE, *La création d'entreprises au féminin, quelles spécificités ?*, 2015.

(4) *Women Equity Index*, 2015.

(5) Katie Abouzar, Matt Krentz, John Harthorne, Frances Brooks Taplett, « Why women-powned startups are a better bet », juin 2018.

(6) U2P, *Les entreprises de proximité au féminin*, mars 2019.

La majorité des conjoints collaborateurs sont des femmes : selon les données fournies à vos rapporteuses par la CMA, 82,3 % des conjoints collaborateurs d'entreprises artisanales sont des femmes en 2019. Pourtant, alors que les conjointes occupent une réelle activité non rémunérée au sein de l'entreprise, notamment de comptabilité, **celles-ci ont longtemps été privées d'un statut spécifique** et n'ouvriraient droit à aucune protection sociale ou droit à la retraite ⁽¹⁾.

b. Une reconnaissance intervenue tardivement

La reconnaissance du statut des conjoints de chefs d'entreprise est intervenue tardivement et progressivement mais a constitué autant de conquêtes pour les femmes qui représentent l'essentiel des effectifs de ces catégories.

- i. Le conjoint peut se voir reconnaître le statut de collaborateur, salarié ou associé à l'entreprise, emportant des droits différents

- *Le cas particulier des conjoints d'exploitants agricoles*

La reconnaissance d'un statut au conjoint des chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles est la plus ancienne. **Le statut de « co-exploitante » a été créé par la loi n° 80-5020 du 4 juillet 1980 d'orientation agricole**. Il leur permet de gérer la partie administrative de l'exploitation. La loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole crée le statut de « *conjoint collaborateur* », leur ouvrant une protection sociale spécifique.

Ainsi, tout conjoint marié, pacsé ou vivant en concubinage avec un exploitant ou un entrepreneur agricole et travaillant régulièrement sur l'exploitation ou dans l'entreprise agricole, sans être rémunéré, peut obtenir ce statut, même si la personne exerce une activité salariée en dehors de l'exploitation. En le choisissant, les conjoints disposent d'un accès à la protection sociale du chef d'exploitation. Ils bénéficient de droits personnels à la retraite et ont vocation à percevoir une pension en cas d'invalidité, ainsi que certaines prestations en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. L'exploitant doit acquitter les cotisations sociales correspondantes au travail de son conjoint.

Le statut d'associé ou de co-exploitant s'est en outre développé avec la modernisation du statut juridique des exploitations. L'apparition du statut d'exploitation agricole à responsabilité limitée (EARL) en 1985 a permis aux conjoints de s'associer, en individualisant leurs tâches et leurs responsabilités. En cette qualité, le conjoint peut être reconnu comme chef d'exploitation. Dans ce cas, il est affilié à titre personnel à la MSA, en tant que chef d'exploitation, et dispose d'une retraite propre calculée au nombre de points proportionnels à la cotisation versée. De plus, la loi n° 2010-874 du 27 juillet 2010 de modernisation de l'agriculture et de la pêche a permis la constitution de Groupements agricoles d'exploitation en commun (GAEC), permettant aux agricultrices d'être co-exploitantes à droit égal avec leur conjoint.

(1) Audition de Mme Fabienne Munoz lors de la table ronde du 1^{er} avril 2021.

- *Le statut de conjoint collaborateur*

Hors conjoints d'exploitants agricoles, **le statut de conjoint collaborateur est récent**. Il est apparu grâce à la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

Le conjoint collaborateur est le conjoint, ou le partenaire pacsé, d'un commerçant, d'un artisan, d'un professionnel libéral, de l'associé unique d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) ou du gérant majoritaire de SARL. **Il doit collaborer régulièrement à l'activité de l'entreprise** ⁽¹⁾, **ne pas percevoir de rémunération et ne pas être associé de la société**. Le conjoint collaborateur du commerçant ou de l'artisan peut accomplir, à la place et au nom du chef d'entreprise, tous les actes administratifs relatifs à l'exploitation de l'entreprise.

En matière de protection sociale, **le conjoint collaborateur est affilié en qualité d'ayant-droit du chef d'entreprise**. Il doit adhérer au régime d'assurance vieillesse de l'exploitant, la cotisation se calculant en fonction du revenu professionnel du chef d'entreprise. Il ne bénéficie cependant pas de droits à l'assurance chômage.

L'U2P recensait **25 000 conjoints collaborateurs en 2017, essentiellement des femmes (84 %)**. Ce statut est davantage choisi dans les entreprises sans salarié, au sein des activités de l'artisanat et du commerce.

- *Le statut de conjoint salarié*

Le statut de conjoint salarié **caractérise le conjoint titulaire d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif** et percevant un salaire normal. Il est affilié au régime général de sécurité sociale, comme tout employé. Sur le plan fiscal, l'employeur peut déduire le salaire de son conjoint, si ce dernier n'est pas excessif.

La présence de salariés au sein de l'entreprise augmente la probabilité de choisir le statut de conjoint salarié.

- *Le statut de conjoint associé*

Le conjoint du dirigeant d'une société peut obtenir le statut de conjoint associé, **s'il détient une participation dans la société**. Dans ce cas, le conjoint associé perçoit des dividendes et dispose d'un droit de vote aux assemblées générales. Il est affilié au régime social dont relève le conjoint dirigeant.

(1) *Les conjoints (ou partenaires pacsés) exerçant par ailleurs une activité non salariée, ou une activité salariée au moins égale à un mi-temps sont présumés ne pas exercer une activité régulière dans l'entreprise.*

ii. Les avancées permises par la loi *PACTE*

L'article 8 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite *PACTE*) dispose que le chef d'entreprise est tenu de déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint dans l'entreprise et le statut choisi par ce dernier. À défaut, le conjoint ayant exercé une activité professionnelle de manière régulière dans l'entreprise est réputé l'avoir fait sous le statut de conjoint salarié ⁽¹⁾.

L'obligation est ainsi faite au chef d'entreprise de déclarer l'activité de son conjoint, si celui-ci exerce régulièrement une activité dans l'entreprise, et son statut. En outre, en cas de négligence, le conjoint est réputé avoir exercé sous le statut de conjoint salarié. L'ensemble des organisations professionnelles auditionnées par vos rapporteuses a souligné la réelle avancée que constitue cette évolution législative.

c. Des nouvelles avancées peuvent être envisagées

Les auditions ont permis de mettre en lumière trois voies d'amélioration au statut de conjoint collaborateur :

– tout d'abord, **favoriser une meilleure reconnaissance professionnelle de l'activité du conjoint collaborateur**. La CMA a ainsi créé un diplôme d'assistant de dirigeant d'entreprise artisanale (ADEA), permettant l'obtention d'un titre homologué de niveau baccalauréat. Celui-ci mériterait d'être généralisé et proposé à l'ensemble des conjoints collaborateurs dès l'obtention du statut ;

– ensuite, **le statut de conjoint collaborateur pourrait être étendu aux concubins**, à l'instar du régime des exploitants agricoles ⁽²⁾. Proposée par vos rapporteuses, cette mesure a été soutenue par le ministre délégué aux petites et moyennes entreprises lors de son audition par la Délégation ;

– enfin, le statut pourrait également être renforcé **en améliorant les droits à la retraite et les droits à la formation**.

B. DES FREINS PUISSANTS À LA CRÉATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

Lors de son audition par la Délégation, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des petites et moyennes entreprises a rappelé que 82 % des femmes ont envisagé l'entrepreneuriat contre 86 % des hommes dans la population et que « *l'écart final constaté au moment de la concrétisation des projets ne peut donc s'expliquer par une différence dans le vivier disponible* ». Des freins puissants et persistants sont en effet à l'œuvre, pénalisant l'entrepreneuriat des femmes.

(1) IV et V de l'article L. 121-4 du code de commerce.

(2) Audition du 1^{er} avril 2021.

1. Le poids des idées préconçues : l'entrepreneuriat, un monde stéréotypé

a. L'entrepreneuriat demeure un environnement très stéréotypé

L'entrepreneuriat demeure un environnement très empeigné de biais et stéréotypes de genre. Ainsi, Mme Déborah Loye⁽¹⁾, directrice générale du collectif SISTA, a rappelé à vos rapporteuses que « *le monde de la tech, comme celui de la finance, est très masculin* » en raison notamment de la construction d'une culture « *geek* » excluante à l'égard des femmes. Par conséquent, bien qu'essentiels, **les rôles modèles sont encore peu visibles et peu nombreux.** Selon une enquête de Bouge ta Boîte de juillet 2020, seules 45,5 % des femmes entrepreneures étaient en mesure de citer une femme entrepreneure inspirante ⁽²⁾.

En effet, **lorsqu'elle relève de femmes, la démarche entrepreneuriale trouble le rôle qui leur est originellement assigné.** Entreprendre signifie s'affirmer dans l'espace social, ce qui peut « *perturber certains membres de leur famille dans leur représentation de la façon dont une femme doit répartir et occuper son temps* » ⁽³⁾.

En conséquence, les secteurs de l'entrepreneuriat féminin sont peu valorisés. D'autant plus que le fait qu'un secteur soit considéré comme « *féminin* » peut entraîner sa dévalorisation. Une étude de 2016 ⁽⁴⁾ note que « *les femmes créant leur entreprise dans un secteur dit « féminin » se trouvent (...) confrontées à une double dévalorisation, celle liée à leur sexe et celle associée à la qualification de leur secteur d'activité comme féminin* ».

b. La succession des entreprises reste une affaire de fils

Les logiques de succession des entreprises familiales restent majoritairement régies par des **traditions patrilinéaires.**

Les femmes sont **pénalisées dans la transmission des biens fonciers et des entreprises lors de la répartition de l'héritage.** Les fils continuent d'hériter majoritairement de l'entreprise, les sœurs recevant des compensations financières souvent sous-évaluées ou dont la valeur est moins sujette à croissance ⁽⁵⁾.

Comment l'expliquent Céline Bessières et Sibylle Gollac dans leur récent ouvrage *Le Genre du capital*, paru en 2020, « *significativement, les fils, et en particulier les aînés, sont les premiers bénéficiaires de la reprise des entreprises familiales* » ⁽⁶⁾. Ce résultat est le fruit d'une socialisation qui décourage les filles de

(1) Audition du 21 janvier 2021.

(2) Bouge ta Boîte, « *Les chiffres de l'entrepreneuriat féminin en France* », juillet 2020.

(3) Stéphanie Chasserio, Philippe Pailot, Corinne Poroli, La construction de la légitimité des femmes entrepreneures : une approche transactionnelle, *Management international*, 2016.

(4) Stéphanie Chasserio, Philippe Pailot, Corinne Poroli, 2016, op. cit.

(5) Voir notamment l'étude de Sybille Gollac « *Travail indépendant et transmissions patrimoniales : le poids des inégalités au sein des fratries* » in *Économie et Statistiques* n° 417-418, 2008.

(6) Céline Bessières et Sibylle Gollac, *Le Genre du Capital, La Découverte*, 2020.

s'intéresser à l'entreprise familiale. En effet, « *dès leur plus jeune âge, les garçons sont l'objet d'une intense socialisation pour leur inculquer le goût du métier, et celui de l'entrepreneuriat et de la mise à son compte* »⁽¹⁾. Au contraire, « **il est beaucoup plus rare [pour les filles] qu'elles soient « intéressées » financièrement à l'affaire familiale, en étant salariées, en acquérant des parts dans l'entreprise ou en étant héritières présumées du patrimoine productif.** »⁽²⁾. En conséquence, dans une fratrie, **ce sont les fils aînés qui ont la plus forte probabilité de reprendre l'activité de leurs parents**, suivis par les cadets, les filles n'étant que 11 % à reprendre l'activité de leurs parents.

2. Pas d'autocensure mais une censure sociale qui pèse sur les femmes

Comme le montre Catherine Vidal, neurobiologiste, co-fondatrice du groupe « Genre et recherches en santé » au sein du comité d'éthique de l'Inserm et membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, dans ses travaux, les femmes souffrent de présupposés genrés qui entravent leur libre arbitre et leur capacité à être et faire ce qu'elles veulent.

Lors des auditions menées par vos rapporteuses, nombreux étaient les interlocuteurs à indiquer que l'environnement des affaires est un environnement neutre, « *genderless* », animé par le seul profit financier, et que les inégalités économiques constatées entre les femmes et les hommes s'expliquent par le fait que les femmes n'ont pas les qualités des hommes pour entreprendre : aversion au risque, manque de confiance en elles, ou encore prédispositions empathiques qui les dirigeraient naturellement vers les métiers du care... Autant d'arguments auxquels vos rapporteuses ne souscrivent pas et qui ont été démentis par une étude récente de Grandes Écoles au Féminin : non, l'aptitude à prendre des risques n'est pas l'apanage des hommes ; non, face au risque les femmes ne sont pas plus prudentes. Le genre intervient peu lorsqu'il s'agit d'oser.

Vos rapporteuses regrettent qu'il faille encore des études pour attester du fait que les femmes prennent des risques et que les difficultés de financement qu'elles rencontrent ne s'expliquent pas par une prétendue autocensure inhérente à leur être, mais par un environnement économique encore empreint de sexisme.

Comme le développe Isabelle Collet, enseignante-chercheuse à l'université de Genève, dans son ouvrage *Les oubliées du numérique*, depuis l'enfance, les femmes sont soumises à des représentations qui leur expliquent que la biologie impose un destin différent aux hommes et aux femmes : stéréotypes, socialisation différenciée, attentes différentes de la part des parents et des enseignants (y compris à leur insu), sexisme, harcèlement, remise en question continue de leurs compétences, anticipation d'une répartition inéquitable des tâches ménagères et familiales... Autant de représentations qui peuvent mener les filles et les femmes à

(1) Céline Bessières et Sibylle Gollac, op. cit.

(2) Céline Bessières et Sibylle Gollac, op. cit.

douter ; ces doutes sont souvent appelés « *autocensure* » mais constituent, en réalité, une censure sociale qui pèse sur les femmes.

3. Les femmes rencontrent plus de difficultés que les hommes pour accéder aux financements privés

a. Le soutien insuffisant des banques

Les femmes peinent davantage que les hommes à accéder aux financements bancaires. Selon l'Observatoire de l'entrepreneuriat ⁽¹⁾, **les entrepreneurs privilégient toujours l'autofinancement**, à 73 %, alors que le recours au financement bancaire ne pèse que pour 19 %. Plus de six entrepreneurs sur 10 estiment que les hommes ont plus de facilités à obtenir des financements de la part des banques et seule une entrepreneure sur deux identifie sa banque comme premier interlocuteur.

Lors de son audition, Mme Cécile Beaudonnat, présidente du groupe de travail sur la parité de l'U2P, a rappelé qu'en matière de demande de prêts, **les femmes étaient confrontées à davantage de refus de la part des banques que les hommes** ⁽²⁾. En effet, « *les banques sont plus regardantes sur les garanties, demandent une caution, celle du conjoint, voire celle des parents pour une femme célibataire* ». Mme Floriane de Saint Pierre ⁽³⁾, co-fondatrice d'Ethics & Boards, cabinet analysant les données des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance des entreprises, a expliqué avoir été contrainte d'autofinancer son projet il y a dix ans pour fonder son cabinet, face à la multiplication des refus qui lui avaient été opposés.

De fait, le financement de l'entrepreneuriat des femmes repose en grande partie sur les économies personnelles. Mme Anne-Sophie Panseri ⁽⁴⁾, ancienne présidente de Femmes chefs d'entreprise, note que « *les femmes investissent les économies d'une vie dans leur création d'entreprise car elles sont très mal financées au départ* ». Cette situation est paradoxale ; dans le cadre d'une table ronde sur le financement des entreprises, Mme Maya Atig, directrice générale de la Fédération bancaire française (FBF) ⁽⁵⁾, a ainsi indiqué que « *les banques relèvent souvent, d'un point de vue qualitatif, que les projets portés par des femmes sont souvent mieux construits et plus aboutis et mûrés que ceux portés par des hommes* ».

La composition du capital de l'entrepreneuriat est donc un enjeu majeur, d'autant que les femmes sont particulièrement touchées par la crise sanitaire, étant donné qu'elles se concentrent essentiellement dans le commerce,

(1) Observatoire BNP Paribas de l'entrepreneuriat, 2019.

(2) Table ronde du 1^{er} avril 2021.

(3) Audition du 16 mars 2021.

(4) Audition du 21 janvier 2021.

(5) Audition de Mme Maya Atig du 13 janvier 2021.

l'aide à la personne ou le tourisme. Selon une enquête de « *Bouge ta boîte* »⁽¹⁾ menée en avril 2020, 50 % des entrepreneures interrogées étaient confrontées à un risque de faillite après un mois de confinement et 40 % avaient perdu plus de 70 % de leur chiffre d'affaires. Des chiffres qu'il faut mettre en regard avec ceux publiés par le Boston Consulting Group en mars 2021 qui indiquent que les confinements ont doublé le montant des heures de travail domestique pour les femmes.

b. Des difficultés particulièrement marquées dans le cadre du financement des startups

Le faible nombre de *startups* créées par des femmes relève moins d'un manque d'appétence supposé des femmes pour l'innovation que **des obstacles qu'elles rencontrent dans l'accès au financement.**

Le financement des *startups* et le rôle du capital-risque

Durant sa phase de démarrage, une *startup* est financée par des fonds appelés capital-risque. Les fonds en capital-risque prennent la forme d'une participation en fonds propres, essentielle au début du développement de la *startup* durant la phase dite « *d'amorçage* ».

Le capital-risque se subdivise en plusieurs tours de financement, en fonction de la maturité du projet. La période d'amorçage (ou *seed*) finance le tout début de l'activité, puis en plusieurs tours (ou *round*), dont les montants augmentent au fil des tours.

Durant la phase d'amorçage, les fonds nécessaires à la création de l'entreprise peuvent provenir des fondateurs eux-mêmes, des « *business angels* » ou des entreprises de capital risque, privées ou publiques. Les « *business angels* » sont des personnes physiques qui investissent à titre individuel au capital d'une entreprise innovante et apportent leurs compétences, expérience, réseaux ou temps pour accompagner l'entreprise.

Au moment du démarrage de l'entreprise, c'est-à-dire dans sa phase de commercialisation, l'entreprise a besoin de fonds additionnels pour monter en gamme et perfectionner son offre. Les investisseurs impliqués sont les entreprises de capital-risque. C'est dans ce cadre qu'interviennent les financements en tours (séries A, B ou C). Les séries visent à optimiser le développement du produit, puis à en élargir la portée commerciale et enfin à faire fructifier l'investissement initial. L'entreprise peut alors se diriger vers des fonds de « *Corporate Venture* », c'est-à-dire des fonds détenus par un grand groupe souhaitant soutenir de jeunes entreprises, et qui aident généralement la *startup* à développer son activité.

Le baromètre SISTA/BCG sur les conditions d'accès au financement des femmes dirigeantes de *startups* est révélateur de ces difficultés :

– les *startups* portées par des femmes ont 40 % de chances de moins d'accéder aux séries A, 80 % de moins d'accéder aux séries B et 100 % de moins aux séries C⁽²⁾ ;

(1) Enquête *Bouge ta Boîte le Lab*, 2020.

(2) En processus de levée de fonds, les séries correspondent au nombre de levées de fonds déjà réalisées par l'entreprise. La série A est considérée comme la première levée de fonds d'ampleur d'une entreprise.

– les *startups* fondées par les femmes reçoivent 2,5 fois moins de fonds que celles fondées par les hommes ;

– sur l'ensemble des fonds levés, seuls 3 % le sont par des *startups* dirigées par des femmes et 13 % par des équipes mixtes. Ainsi, en 2019, les équipes dirigées par des hommes représentaient 90 % des levées de fonds entre 15 millions et 50 millions d'euros, 89 % des levées de fonds entre 50 et 100 millions d'euros et 100 % des levées de fonds au-dessus de 100 millions d'euros ;

– en moyenne en France, une *startup* dirigée par des femmes est valorisée 3,4 fois moins qu'une *startup* composée uniquement d'hommes, à l'issue d'une série A.

Pour Mme Jessica Apothecker ⁽¹⁾, **lorsque les femmes souhaitent monter une *startup*, elles n'ont d'autre choix que de s'associer à des hommes car « quand les femmes sont en équipes féminines pures, elles lèvent deux fois et demi moins d'argent »**, même s'il ne s'agit pas là d'un comportement rationnel.

Comme l'a souligné Mme Éva Escandon dans son rapport rédigé pour le CESE ⁽²⁾ *Femmes et entrepreneuriat*, **les femmes entrepreneures peuvent être confrontées à des phénomènes de « présomption d'incompétence »**. Les secteurs à forte intensité d'innovation, sont imprégnés de valeurs « masculines », conduisant les financeurs à sanctionner des « manières d'être » ne répondant pas à ces codes ⁽³⁾.

c. Un écosystème de l'investissement essentiellement masculin

Vos rapporteuses ont constaté que **l'écosystème de l'investissement est presque essentiellement porté par des hommes** ⁽⁴⁾. Seuls 2 % des banques dans le monde sont dirigées par des femmes et elles n'y occupent que 14,8 % des fonctions exécutives ⁽⁵⁾. Une étude du cabinet Deloitte ⁽⁶⁾ a montré que **les femmes ne constituaient en France en 2018 que 25 % des équipes d'investissement**. En outre, sur les 29 principaux fonds, la moitié ne compte aucune femme parmi leurs associés ⁽⁷⁾. Enfin, une étude menée sur les *startups* de la finance en France ⁽⁸⁾ a relevé que les femmes n'y constituent que 33 % des équipes, 12 % des postes de direction et 9 % des fondateurs.

(1) Audition du 17 mars 2021.

(2) Rapport du CESE, Femmes et entrepreneuriat, 2020.

(3) Rapport du CESE, Femmes et entrepreneuriat, 2020.

(4) Audition de M. Nicolas Dufourcq du 3 mars 2021.

(5) FMI, « Women and Growth », mars 2019.

(6) Deloitte et France Invest, « Mixité dans le capital-investissement : une poursuite lente la progression en 2018 – Seulement 1 femme sur 4 dans les équipes d'investissement », novembre 2019.

(7) Baromètre SISTA/BCG, « Les inégalités d'accès au financement pénalisent les créatrices de startup », septembre 2019.

(8) France FinTech, Arkéa et Cabinet Roland Berger, « Mixité dans la FinTech : où sont les femmes ? – Les propositions pour susciter des vocations plurielles », avril 2019.

Lors de son audition, Mme Jessica Apotheker a par ailleurs souligné que ces fonds **n'ont tendance à faire entrer des femmes que dans les équipes d'investissement**, c'est-à-dire dans des rôles d'accompagnement, et non en tant qu'associées. La prise de conscience de la nécessité de la mixité est donc faible.

La surreprésentation des hommes parmi les investisseurs nourrit des biais inconscients fondés sur les stéréotypes de genre et freine la sélection de projets portés par des femmes. Le guide accompagnant la *Charte SISTA – Conseil du numérique* cite un certain nombre d'exemples à l'appui de cet argument : la préférence des investisseurs pour les voix masculines, la remise en question systématique de l'expérience des femmes, des questions différentes adressées aux hommes et aux femmes. Une étude publiée par la *Harvard Business Review* en juin 2017 ⁽¹⁾ a montré que « *les investisseurs adoptent une posture cognitive dite de « promotion » quand ils interrogent les hommes, ce qui signifie qu'ils s'attardent sur les espoirs, les réussites, les objectifs idéaux, les gains, la sortie future etc. À l'inverse, ils adoptent une posture dite de prévention lorsqu'ils questionnent les femmes, c'est-à-dire qu'ils appuient sur la sécurité, la responsabilité, la vigilance, les pertes éventuelles, le risque* ».

Ces résultats ont des conséquences sur les projets financés ⁽²⁾ :

– **les femmes sont sous-représentées à la direction et à la gouvernance des entreprises accompagnées par le capital-investissement.** Parmi les entreprises françaises accompagnées par le capital-investissement, la proportion de femmes n'est que de 8 % à la présidence des organes de gouvernance et 23 % aux organes de gouvernance ;

– les femmes représentent 15 % des sociétés dont le chiffre d'affaires est compris entre 5 et 100 millions d'euros, mais **seules 3 % de ces mêmes entreprises bénéficient de la participation d'un fonds de capital-investissement** ;

– dans le domaine des *startups*, **seuls 2 % des fonds investissent dans des startups dirigées par des femmes**, valorisées en moyenne 3,4 fois moins qu'une *startup* masculine après une série A.

(1) Dana Kanze, Laura Huange, Mark A Conley et Tory Higgins in « Male and female entrepreneurs get asked different questions by VCs – and it affects how much funding they get », *Harvard Business Review*, juin 2017 in *Starting Guide Charte SISTA x CNNum*, septembre 2019.

(2) Étude France Invest-BCG sur la diversité de genre dans les participations des fonds de capital-investissement en France.

II. LEVER LES FREINS À L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES POUR ENCOURAGER UN RÉÉQUILIBRAGE

Une action particulière doit porter à la fois sur l'amélioration des conditions de financement de l'entrepreneuriat des femmes et la lutte contre les biais de genre.

A. UNE ACTION RÉSOLUE POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE FINANCEMENT

Cette action doit porter en particulier sur la destination des financements et la gouvernance des entreprises récipiendaires.

1. Rendre plus inclusif l'écosystème de financement de l'entrepreneuriat

a. Promouvoir la charte d'engagement pour favoriser la mixité dans le numérique

La charte d'engagement pour favoriser la mixité dans le numérique établie par le collectif SISTA et le Conseil national du numérique se fixe comme objectif de **parvenir à 25 % de startups fondées ou cofondées par des femmes, financées dans le secteur du numérique en 2025, 30 % en 2030 et 50 % en 2050**. Elle a été ratifiée par 56 fonds d'investissement et acteurs financiers, dont Bpifrance, et repose sur quatre axes :

– mesurer la place du genre dans les portefeuilles, en suivant notamment le nombre de dossiers portés par des femmes ;

– adopter des pratiques de recrutement plus inclusives, en se fixant un objectif minimum de 30 % d'associées femmes et 50 % au sein des équipes d'investissement ;

– adopter des pratiques d'investissement plus inclusives, en s'appuyant notamment sur une liste indicative de questions non genrées dans le processus de sélection des projets ;

– faire rayonner les bonnes pratiques dans l'écosystème en faisant appel à plus de femmes expertes et en soutenant les réseaux de femmes dédiés à l'entrepreneuriat.

D'après les premiers résultats de la mise en œuvre de la charte ⁽¹⁾, les fonds signataires sont **trois fois plus nombreux à mesurer la place du genre qu'en 2019 dans les dossiers de financement**. 76 % des fonds signataires ont adopté des pratiques d'investissement plus inclusives et ils tendent à accroître la part de femmes au sein des équipes d'investissement qui représentaient, en 2020, 35 % des

(1) Baromètre SISTA/BCG, « Une progression de la mixité dans la création et le financement de startups mais l'héritage de l'écosystème pèse encore », février 2021.

équipes. Cependant, près de la moitié des fonds signataires ne comptent toujours aucune femme parmi leurs signataires.

Une autre charte, **la Charte France Invest de mars 2020**, vise à favoriser la parité chez les acteurs du capital-investissement français, en cherchant à **atteindre une proportion de 25 % de femmes à des postes seniors dans les équipes d'investissement et de 30 % de femmes dans les comités de direction des participations d'ici 2030**.

Pour vos rapporteuses, il convient de promouvoir ces outils incitatifs de droit souple à l'ensemble des fonds d'investissement, afin d'enclencher un cercle vertueux en faveur de la parité.

b. Conditionner l'octroi des aides publiques à une présence minimale de femmes

L'éga-conditionnalité des aides et allocations aux secteurs économiques vise à **lier leur versement à la réalisation de progrès dans des domaines d'action prioritaires**. Auditionnée par la Délégation⁽¹⁾, Mme Anne-Sophie Panseri, ancienne présidente du réseau des femmes cheffes d'entreprise (FCE), a recommandé d'adopter un système proche de celui du Canada qui impose la présence d'au moins une entreprise dirigée par une femme dans chaque appel d'offres de la commande publique. Des dispositifs proches existent déjà, grâce à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui conditionne la commande publique au respect du critère de mixité⁽²⁾.

Promouvoir l'entrepreneuriat des femmes présentant le double avantage de combattre une injustice et de soutenir la croissance, **vos rapporteuses considèrent que cet objectif doit désormais apparaître clairement comme une politique publique prioritaire**. Elle doit orienter l'allocation des ressources publiques mobilisées pour la relance de l'économie, ainsi que le soutien accordé aux *startups*. Il n'apparaît pas envisageable que les crédits budgétaires puissent contribuer à creuser plus encore les inégalités entre les femmes et les hommes.

D'ailleurs, lors de son audition, Mme Agnès Arcier a rappelé qu'il était essentiel que les entreprises innovantes « *encodent* » l'égalité entre les femmes et les hommes, en augmentant le nombre de *startups* financées par des fonds publics, fondées ou co-fondées par des femmes.

c. S'assurer de l'engagement des établissements bancaires

Les établissements bancaires jouent un rôle essentiel dans le financement de l'entrepreneuriat. Lors de leur audition par la Délégation, Mmes Maya Atig, directrice générale de la FBF et Laure-Emmanuelle Filly,

(1) Audition du 21 janvier 2021 .

(2) Voir Partie 1.

responsable de l'entrepreneuriat féminin pour BNP Paribas ⁽¹⁾, ont mis en avant l'engagement positif des banques.

BNP Paris et le réseau des Caisses d'Épargne sont ainsi parties prenantes, avec Bpifrance, d'un accord-cadre triennal en mars 2021, conclu avec le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, prolongeant les précédents accords signés en 2016 et 2018.

Les accords-cadres et les plans d'action régionaux en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

En 2012, a été adopté le plan « *Entreprendre au féminin : des opportunités pour elles – une clé pour la compétitivité et l'emploi* », avec pour objectif de faire progresser de 10 points la proportion d'entrepreneures en France pour atteindre 40 % de créatrices d'ici 2017, autour de trois axes :

- la mise en place d'actions de sensibilisation et d'orientation, notamment au lycée ;
- le renforcement de l'accompagnement des créatrices, en s'appuyant sur les réseaux féminins ou généralistes et les réseaux consulaires ;
- la facilitation de l'accès au financement, avec des dispositifs ciblés, l'expérimentation de fonds régionaux, la signature d'une charte avec la Fédération bancaire française pour faciliter l'accès des femmes aux dispositifs de financement généralistes.

Ce plan a été prolongé par la signature d'accords-cadres multipartites. D'abord, entre 2016 et 2018, puis entre 2018 à 2020, en y associant, outre l'État, la CDC et deux réseaux bancaires : la BNP Paribas et les Caisses d'Épargne. Il vise à accompagner et sensibiliser à la création et à la reprise d'entreprises, à développer des outils financiers dédiés aux entrepreneures ou par des actions visant les territoires fragiles, ainsi que les publics jeunes. Des plans d'actions régionaux pour l'entrepreneuriat des femmes (PAREF) déclinent l'accord cadre au niveau territorial.

Un nouvel accord cadre triennal 2021-2023 a été signé le 8 mars 2021. Il prévoit le développement d'une offre d'accompagnement favorable à la création, la reprise et à la croissance des entreprises dirigées par des femmes, avec l'élaboration d'une nouvelle génération de PAREF ; l'accroissement des financements accordés aux femmes créatrices et repreneurs d'entreprises ; la lutte contre les stéréotypes de genre ; la coordination et la promotion des actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

Ainsi, BNP Paribas, qui a signé les chartes SISTA et France Invest, a mis en place le **programme #ConnectHers** en 2017, à destination des femmes souhaitant développer un projet de création et de croissance de leur entreprise. Le réseau bancaire s'appuie sur des référents locaux sensibilisés aux spécificités de l'entrepreneuriat féminin, des chargés régionaux de l'entrepreneuriat féminin et un responsable national dédié à l'entrepreneuriat féminin. Le programme met en place un parcours individualisé et prévoit un accès privilégié à des financements. BNP Paribas met à disposition une enveloppe annuelle de deux milliards d'euros de crédits bancaires, pour financer les projets des femmes entrepreneures et s'engage

(1) *Audition du 13 janvier 2021.*

à atteindre au moins 10 % du nombre d'investissements annuels en fonds propres dans des entreprises dirigées par des femmes, un engagement porté à 25 % à l'horizon 2025.

De même, le réseau des Caisses d'épargne, qui s'est engagé avec BNP Paribas dans le cadre d'accords-cadres, a également mis en place des actions de sensibilisation à ces enjeux auprès de ses conseillers. Ainsi, parmi les initiatives locales, la Caisse d'épargne Grand Est Europe a lancé un « *Hackathon Femme et entrepreneuriat* », en partenariat avec Orange, promouvant des prototypes imaginés par des femmes.

Il est cependant difficile de suivre l'impact de ces mesures, l'accès à des données chiffrées et sexués demeure très parcellaire. Il est donc essentiel que les établissements bancaires puissent mettre en place des outils de suivi transparents de la répartition entre les femmes et les hommes dans les financements octroyés, d'autant que le secteur bancaire a bénéficié ces dernières années d'un important soutien public, grâce aux prêts garantis par l'État et à la politique de la Banque centrale européenne (BCE).

Recommandation n° 22 : Associer les établissements bancaires, par l'élargissement des accords-cadres pluripartites, à la politique de soutien à l'entrepreneuriat des femmes :

- s'assurer que les conseillers locaux et régionaux soient formés aux questions liées aux inégalités entre les femmes et les hommes ;
- mettre en place des indicateurs de suivi statistique de la répartition entre les femmes et les hommes des financements octroyés aux projets d'entrepreneuriat : nombre de dossiers reçus, analysés, nombre de prêts octroyés.

2. Faire de Bpifrance le fer de lance de l'entrepreneuriat des femmes

Bpifrance constitue le cœur du dispositif public de financement de l'entrepreneuriat en France. Auditionné par la Délégation le 3 mars 2021, le directeur général de Bpifrance, a rappelé que son groupe a trois métiers principaux : le soutien à la création d'entreprise, le financement des entreprises et l'aide à l'innovation.

Bpifrance offre un *continuum* de financement à chaque étape clé du développement de l'entreprise, sous forme de prêts ou d'injection de fonds propres, de manière directe ou par l'intermédiaire de fonds d'investissement financés par Bpifrance⁽¹⁾. Le groupe a injecté 20,5 milliards d'euros en 2020 pour le financement et l'innovation dans les entreprises, dont 4 milliards d'euros de prêts sans garantie créés dans le cadre des mesures exceptionnelles décidées pour faire face à la crise sanitaire. 6 256 entreprises ont été aidées pour financer leur innovation, pour un montant global de 3 milliards d'euros. En outre, Bpifrance a

(1) Sous forme d'investissement direct (prises de participation minoritaires dans des entreprises de croissance) ou indirect (dans des fonds de capital innovation et de capital de développement qui investissent eux-mêmes dans des entreprises).

investi 1,2 milliard d'euros dans 59 fonds d'investissement et 463 millions d'euros dans le capital innovation.

Son rôle **en faveur du développement de l'entrepreneuriat des femmes est essentiel**, d'une part en tant que financeur, mais aussi, comme pivot de l'ensemble du système de financement. Son action a un effet de ruissellement quasi mécanique sur le comportement des autres financeurs.

Cette mission spécifique lui a été confiée par le législateur. **L'article 4 de la loi n° 2012-1559 du 31 décembre 2012 relative à la création de la Banque publique d'investissement** a modifié l'article 7 de l'ordonnance n° 2005-722 du 29 juin 2005, en y insérant un article 7-1 disposant que « *la Banque publique d'investissement prend en compte les enjeux (...) d'égalité professionnelle (...) dans ses pratiques ainsi que dans la constitution et la gestion de son portefeuille d'engagements* ». En outre, **l'article 13 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** a précisé, à l'article 1 A de l'ordonnance de 2005 que Bpifrance « *oriente en priorité son action vers l'entrepreneuriat des femmes* », l'enjeu étant d'assurer aux femmes de disposer de moyens identiques aux hommes pour mettre en œuvre leur démarche entrepreneuriale.

De fait, Bpifrance a développé des actions en direction des entrepreneures :

– **la réalisation d'études** grâce à l'Observatoire des créations d'entreprise et Bpifrance Le Lab, tels que « *10 ans de création d'entreprises innovantes au féminin* » ;

– **la communication**, avec la mise en ligne d'informations dédiées aux femmes entrepreneures sur le site *bpifrance-creation.fr* et la valorisation de parcours de femmes entrepreneures lors des différents événements et salons organisés par Bpifrance ;

– **le soutien financier aux réseaux d'accompagnement**, généralistes ou spécifiquement dédiés aux femmes ;

– **les aides financières directes**, notamment grâce à la garantie Égalité Femmes.

En outre, Bpifrance est signataire des chartes SISTA et France Invest ⁽¹⁾, et partie prenante de l'accord-cadre 2021-2023 pour développer et promouvoir la création, comme la reprise d'entreprises, par des femmes.

Vos rapporteuses saluent les dispositions de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui font de Bpifrance groupe **le pivot du financement de l'entrepreneuriat des femmes**.

(1) *Charte pour favoriser la parité chez les acteurs du capital-investissement français pour faire progresser la mixité dans l'accès au capital.*

a. Assurer un suivi précis et chiffré des investissements effectués par Bpifrance

Auditionné par votre Délégation, M. Nicolas Dufourcq⁽¹⁾ a rappelé que Bpifrance accompagne 142 000 créateurs d'entreprise, dont 42 % sont des femmes et que 12 000 prêts d'honneur⁽²⁾ ont été accordés à des femmes. Par la suite, à l'occasion des travaux relatifs à la proposition de loi n° 4143 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, il a indiqué que 72 % des prêts garantis par l'État, gérés par Bpifrance, étaient octroyés à des hommes, contre 24 % à des femmes. Il s'agit d'un constat global, qui montre de grandes marges de progression.

Toutefois, mener une action fine peut être compliqué par le fait que **l'opérateur n'a pas développé tous les outils nécessaires au suivi de ses actions à destination de l'égalité entre les femmes et les hommes**. En matière de crédits accordés aux entreprises, « *Bpifrance a un fichier clients qui n'est pas genré* »⁽³⁾. En outre, vos rapporteuses ont constaté que le bilan d'activité de Bpifrance ne mettait en avant aucune donnée sexuée. Il est donc impossible de connaître le nombre de dossiers reçus, analysés et le nombre de prêts octroyés par sexe.

Lors de son audition par la Délégation, la ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie, a rappelé **la nécessité d'être transparent en matière d'objectifs et de publier des statistiques sur les entreprises soutenues**. Le ministre en charge des petites et moyennes entreprises s'est montré lui aussi favorable à l'idée portée par vos rapporteuses de demander à Bpifrance de présenter tous les ans « *des données très concrètes sur le nombre de dossiers de crédit qui concernent les femmes et les montants attribués* ». La disposition de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui prévoit l'obligation pour Bpifrance de publier annuellement des données sexuées sur l'ensemble des financements accordés, en prêts ou en fonds propres, constitue une avancée remarquable qui pourra nourrir très prochainement l'action publique.

b. Accroître la mixité des comités de sélection de Bpifrance

La surreprésentation des hommes parmi les décisionnaires les incite à recruter des profils qui leur ressemblent, donc des profils masculins⁽⁴⁾. Mme Marie Adeline Peix, directrice exécutive des partenariats régionaux et de l'action territoriale de Bpifrance, note qu'« *il existe une forme de reproduction sociale qui incite à investir dans des équipes qui vous ressemblent et avec qui on a des affinités* »⁽⁵⁾. Or, en 2019, seuls 21 % des membres votants des comités d'investissement de Bpifrance Investissement étaient des femmes.

(1) Audition du 3 mars 2021.

(2) Prêts sans intérêt considérés comme des quasi-fonds propres.

(3) Audition du 3 mars 2021.

(4) *Starting Guide Charte SISTA x CNum*, septembre 2019

(5) *Rapport n° 4143 fait au nom de la commission des affaires sociales sur la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle*.

Vos rapporteuses souhaitent donc que **les comités de sélection des projets de Bpifrance assurent une représentation équilibrée de chaque sexe**. Au cours de son audition, le ministre délégué en charge des petites et moyennes entreprises, s'est lui aussi dit favorable à la mise en place d'objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises de Bpifrance, notamment à travers la composition des comités de sélection des projets. La disposition de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui prévoit que les comités d'investissement de Bpifrance atteignent une proportion minimale de 30 % d'un sexe parmi ses membres d'ici au 1^{er} mars 2022, puis de 40 % au 1^{er} mars 2026, ainsi que la publicité desdits membres, est saluée par vos rapporteuses.

Cet objectif n'apparaît pas irréaliste au vu des engagements de Bpifrance, signataire de la Charte Sista qui prévoit d'atteindre 50 % de membres de chaque sexe parmi les comités d'investissement.

c. Rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les bénéficiaires des actions de Bpifrance

Vos rapporteuses souhaitent que le financement d'entreprises plus inclusives soit également favorisé, en fléchissant davantage l'investissement et les aides publiques, par l'intermédiaire de Bpifrance, vers des entreprises dirigées par des femmes.

Aujourd'hui, seuls 2 % des fonds d'amorçage des *startups* cofinancés par Bpifrance vont vers des équipes uniquement féminines⁽¹⁾. La loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle est donc essentielle en ce qu'elle **fixe à Bpifrance des objectifs de mixité parmi ses bénéficiaires**. Cet objectif est en conformité avec les engagements pris par Bpifrance lors de la signature de la Charte SISTA qui prévoit un objectif de 25 % de *startups* financées en 2025 fondées ou co-fondées par des femmes et 30 % en 2030.

Cette action aurait nécessairement un effet de ruissellement sur l'ensemble de l'écosystème de financement, une partie des actions de Bpifrance consistant à financer des fonds de financement (« *fonds de fonds* »).

d. Développer les outils financiers à destination des femmes entrepreneures

La garantie « *Égalité femmes* » est aujourd'hui **le seul dispositif public de financement spécifiquement destiné à soutenir l'entrepreneuriat des femmes**.

(1) Audition de M. Nicolas Dufourcq du 3 mars 2021.

La garantie « Égalité femmes »

Un accord-cadre conclu en 2007 entre l'État et la Caisse de dépôts et de consignations (CDC) a créé un « *Fonds de garantie pour la création, la reprise ou le développement d'entreprises à l'initiative des femmes* » (FGIF) pour faciliter l'accès des entrepreneures au crédit bancaire. Ce fonds a été renommé garantie « *Égalité Femmes* » en 2019. Il est désormais géré par France Active et financé par l'État, l'Union européenne et Bpifrance.

France Active se porte caution pour faciliter l'obtention d'emprunts auprès des banques par les femmes, pour leurs besoins en fonds de roulement ou en investissement. Les bénéficiaires sont les femmes en recherche d'emploi et/ou en situation de précarité, créant ou reprenant une entreprise, et qui s'engagent en créant leur propre emploi, en implantant une entreprise dans un quartier ou en milieu rural, en recherchant un impact social, territorial ou environnemental positif, en adoptant une gouvernance démocratique. Les femmes doivent assurer en titre et en fait la responsabilité de l'entreprise.

La garantie couvre jusqu'à 80 % du montant du prêt bancaire et peut atteindre 50 000 euros. La caution est assurée par France Active Garantie (FAG). Le coût total de la garantie s'élève à 2,5 % du montant garanti.

Vos rapporteuses regrettent le manque de données concernant le recours à cette garantie. Le rapport d'engagement de France Active pour les années 2020 et 2021 a uniquement mentionné que 50 % des créateurs d'entreprises accompagnés par ce réseau sont des femmes, bien au-dessus de la moyenne nationale.

Recommandation n° 23 : Publier chaque année le nombre d'entrepreneures bénéficiaires de la garantie « *Égalité femmes* ».

3. Engager les régions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

Vos rapporteuses souhaitent souligner le rôle des conseils régionaux dans l'accompagnement au développement des entreprises portées par des femmes. **Gestionnaires des fonds européens et titulaires de la compétence de développement économique**, ces derniers pourraient mobiliser l'ensemble de ces financements⁽¹⁾ dans le cadre d'appels à projets pour le développement de l'entrepreneuriat des femmes.

En effet, les conseils régionaux sont destinataires de fonds nationaux et européens, négociés de manière pluriannuelle, qui prennent la forme de contrats de plan entre l'État et les régions (CPER), ainsi que de programmes opérationnels (PO) et de développement rural (PDR), dans le cadre des fonds européens.

(1) En particulier le Fonds européen de développement régional (FEDER) et le Fonds européen pour l'agriculture et le développement rural (FEADER).

Des objectifs en faveur de la promotion de l'entrepreneuriat des femmes pourraient être mis en place, dans le cadre des indicateurs de résultats ou des appels à projets.

Recommandation n° 24 :

– Conditionner l'attribution de fonds lors de la conclusion des contrats de plan entre l'État et les régions (CPER) à la fixation d'objectifs financiers en soutien à l'entrepreneuriat des femmes par les conseils régionaux ;

– Inscrire des objectifs en matière de soutien à l'entrepreneuriat des femmes dans le cadre des accords de partenariat négociés préalablement à l'attribution et à la répartition des fonds européens à destination des conseils régionaux.

B. LUTTER CONTRE LES IDÉES PRÉCONÇUES

1. Améliorer l'information et l'orientation

La sous-représentation des femmes parmi les entrepreneurs n'est pas uniquement le résultat d'un retard en matière d'accès au financement. Elle **est aussi la conséquence d'un ensemble de représentations stéréotypées inculquées depuis l'enfance**, et qui pèse, même de manière inconsciente, sur les choix des femmes.

Dans son rapport pour le CESE, Mme Agnès Arcier ⁽¹⁾ a rappelé qu'il existe *« toute une chaîne de fabrication des inégalités depuis l'enfance qui aboutit aux constats actuels et qu'il est également nécessaire d'agir très en amont, sur les choix d'orientation scolaire des jeunes filles, d'orientation universitaire et professionnelle des jeunes femmes, et aussi sur les biais sexistes auxquels sont confrontées les femmes au moment du recrutement et ensuite de leur promotion »*.

Dans ce cadre, les auditions menées par vos rapporteuses ont toutes mis en avant la nécessité de **favoriser des choix non stéréotypés d'orientation scolaire, universitaire et professionnelle des jeunes femmes**, pour susciter des vocations, comme celles d'éduquer et de sensibiliser à l'entrepreneuriat dès le plus jeune âge, notamment dans les secteurs désertés par les femmes.

2. Accroître le soutien financier aux réseaux et associations en faveur de l'entrepreneuriat des femmes

Vos rapporteuses souhaitent souligner le rôle indispensable qu'ont joué et que continuent à jouer les réseaux féminins et les associations d'accompagnement.

Ces associations et réseaux, bénévoles et avec des moyens limités, bénéficient de subventions de l'État. Ces dernières constituent l'essentiel de la part du budget consacré à la promotion de l'entrepreneuriat des femmes. Or, elles **ne**

(1) Audition du 14 janvier 2021.

s'élèvent qu'à 3,2 millions d'euros en 2021 ⁽¹⁾. Comme le rappelle l'étude du CESE précitée, pour faire passer la proportion de créatrices d'entreprises de 30 % à 40 %, il faudrait augmenter, en valeur absolue, le nombre de créations portées par des femmes de 200 000 par an. Les associations soutenues ne peuvent accompagner un public aussi nombreux. Par exemple, Initiative France, réseau de financement de créateurs et repreneurs d'entreprise, n'a pu accompagner que 7 000 femmes en 2019 et celles-ci ne s'élèvent qu'à 12 000 pour l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) qui soutient principalement les femmes rencontrant des difficultés pour accéder aux crédits bancaires.

Vos rapporteuses jugent donc indispensable d'accroître le soutien public à ces réseaux et associations.

Recommandation n° 25 : Accroître le soutien financier public aux réseaux et associations en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

3. Rendre les rôles modèles plus visibles

Les rôles modèles sont indispensables au développement de l'entrepreneuriat des femmes. Selon Typhaine Lebègue, Stéphanie Chasserio et Sophie Gay, « *la présence de modèles dans lesquels les individus peuvent se reconnaître est nécessaire pour le développement de l'entrepreneuriat* » ⁽²⁾. Mme Hortense de Roux, présidente de *Grandes écoles au féminin*, a rappelé la nécessité de valoriser les femmes et de mettre en avant les rôles modèles, pour permettre l'inspiration et favoriser les financements ⁽³⁾. Or, l'étude de *Bouge ta Boîte* montre que 55 % des entrepreneures ne connaissent pas de femmes entrepreneures et, lorsqu'elles en connaissent, elles « *ont très peu d'exemples français auxquels s'identifier et qui leur montrent que l'entrepreneuriat et la croissance sont possibles, que c'est aussi pour elles* » ⁽⁴⁾.

Il convient donc de valoriser ces parcours de femmes entrepreneures, pour les rendre plus accessibles, dans le cadre de réseaux féminins plus visibles. Cette démarche doit elle aussi être effectuée dès le plus jeune âge.

Recommandation n° 26 : Sensibiliser les plus jeunes à l'entrepreneuriat et aux choix d'orientation non sexués et leur proposer des modèles d'entrepreneures.

4. Soutenir les initiatives des organisations professionnelles

Il convient également de souligner l'effort mené par les organisations professionnelles en faveur de l'entrepreneuriat des femmes.

(1) *Projet de loi de finances pour 2021.*

(2) *Typhaine Lebègue, Stéphanie Chasserio et Sophie Gay, Parcours de femmes entrepreneures en France, 12 récits de créatrices et de repreneurs d'entreprises, éditions EMS, 2020.*

(3) *Audition du 21 janvier 2021.*

(4) *Bouge ta Boîte, Enquête « Les chiffres de l'entrepreneuriat féminin en France », juillet 2020.*

Ainsi, la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) a créé les clubs « *Entreprendre au féminin* » et se mobilise sur la communication et l'organisation d'événements dédiés aux femmes. Les Chambres des métiers et de l'artisanat (CMA), partenaires du réseau « *entreprendre au féminin* », ont, de leur côté, lancé une opération nationale « *Les trophées Madame Artisanat* » en 2020 pour mettre en lumière des femmes dirigeantes d'entreprises artisanales et leurs parcours. De même, les Chambres de commerce et d'industrie (CCI) ont créé des programmes spécifiques d'accompagnement, tels Femmes et Challenge à Rouen, et participent à la semaine de l'entrepreneuriat féminin.

Vos rapporteuses souhaitent que les initiatives des organisations professionnelles, acteurs essentiels de l'entrepreneuriat de proximité, soient poursuivies et généralisées.

PARTIE 3 : ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES AU SEIN DES INSTANCES DE GOUVERNANCE DE L'ÉCONOMIE

« *J'ai pris une photo un jour où j'organisais une retraite de l'ensemble des gouverneurs des banques centrales nationales des dix-neuf pays constituant la zone euro. Trois femmes étaient présentes sur la photo : deux sur des peintures accrochées au mur et moi* » ⁽¹⁾, indiquait Christine Lagarde, avant la désignation par l'Allemagne d'Isabel Schnabel comme membre du conseil exécutif de la Banque centrale européenne. Ainsi, comme le souligne Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne, lors de son audition devant la Délégation le 18 mars 2021, la présence de femmes au sein des instances de direction et d'exécution des entreprises, des institutions ou des administrations, ne semble toujours pas aller de soi, même en 2021.

Au sein d'une instance économique, sont désignés comme dirigeants ceux qui peuvent agir au nom de cette organisation – signer des contrats, acheter et vendre des biens, réaliser des opérations monétaires, embaucher ou licencier, etc. – qui disposent, pour cela, des moyens financiers, matériels et humains nécessaires ⁽²⁾. Que ce soit dans le secteur privé ou la fonction publique, les postes de dirigeants ont longtemps échappé aux femmes. Si de nombreuses explications ont été mises en avant, **aucune ne peut totalement évacuer le maintien de représentations stéréotypées du monde du travail**, alors que les femmes représentent 48,3 % de la population active en France en 2018 ⁽³⁾.

Vos rapporteuses ont donc cherché à dresser un bilan des mesures législatives prises en faveur de la féminisation des instances de direction et d'exécution de l'économie française. Si les auditions ont mis en avant les améliorations, parfois très rapides, réalisées dans ce domaine ces dix dernières années, celles-ci s'avèrent encore aujourd'hui insuffisantes. L'objectif de ces mesures était aussi d'irriguer l'ensemble de l'économie. Or, force est de constater le maintien à la fois d'un plafond et d'un plancher de verre. Pourtant, le vivier de femmes cadres pouvant accéder à ces fonctions ne semble pas faire défaut. Des nouvelles mesures législatives fortes de suivi et de contrôle sont donc nécessaires pour permettre à notre pays de franchir une étape supplémentaire.

(1) *Audition du 18 mars 2021 par la Délégation.*

(2) Roland Pérez « *La gouvernance de l'entreprise* » in Jean-Michel Saussois, *Les organisations, éditions Sciences Humaines, 2016.*

(3) *Insee, 2020.*

I. POURTANT GISEMENT DE CROISSANCE, DES LÉGISLATIONS AUDACIEUSES ONT ÉTÉ NÉCESSAIRES POUR FAVORISER LA MIXITÉ DES INSTANCES DIRIGEANTES DES ENTREPRISES

Alors que l'ensemble de la littérature économique fait état d'une meilleure performance des entreprises les plus mixtes, le législateur a dû contraindre les entreprises et la fonction publique à féminiser leur encadrement.

A. LA FÉMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES CONSTITUE UN GISEMENT DE CROISSANCE POUR LES ENTREPRISES

1. Passé un certain seuil, la mixité favorise la performance des entreprises

De nombreuses études montrent que la mixité au sein des instances de direction des entreprises participe positivement à la performance des entreprises⁽¹⁾.

Mme Viviane de Beaufort, professeure à l'école des sciences économiques et commerciales (ESSEC) et fondatrice du programme *Governance, Gender et Empowerment* au Centre européen de droit et économie de l'ESSEC, a rappelé lors du colloque organisé par la Délégation le 27 janvier 2021 que « **la mixité est un business case** »⁽²⁾. Tout d'abord, recruter des femmes et des hommes permet **d'élargir la taille du marché du travail** et donc d'accroître la probabilité de recruter des ressources humaines ayant de meilleures compétences. En outre, **la moitié des consommateurs étant des femmes**, employer davantage de femmes permet de mieux saisir leurs attentes. Par ailleurs, la diversité des expériences et des convictions **améliore les processus de décision**. Selon Michel Ferrary, professeur de management des ressources humaines à l'Université de Genève, la présence de femmes améliore la prise de décision et l'innovation « *du fait de systèmes de représentation différents* » et favorise **la créativité et l'adaptation à la diversité**⁽³⁾. Ensuite, la promotion des femmes favorise la **motivation** des autres femmes de l'entreprise. Enfin, la diversité est désormais scrutée par les clients, les pouvoirs publics, les actionnaires, ainsi que les médias. Elle est une preuve d'ouverture de l'entreprise à laquelle sont sensibles toutes les parties.

Les études *Women Matter* de McKinsey observent chez les femmes une prévalence par rapport aux hommes de cinq des neuf critères permettant de définir un bon manager⁽⁴⁾, à savoir la « *capacité à définir les responsabilités clairement, la forte compétence en matière de développement humain, la mise en cohérence des perspectives et du rendement, l'inspiration, l'exemplarité* »⁽⁵⁾. La présidente de la

(1) Michel Ferrary « Les femmes influencent-elles la performance des entreprises ? Une étude des entreprises du CAC 40 sur la période 2002-2006 » in *Travail, genre et sociétés*, n°23, 2010/1, pages 181 à 190.

(2) Colloque du 27 janvier 2021.

(3) Michel Ferrary, 2010, *op cit*.

(4) McKinsey & Company, « *Women Matter : Time to accelerate – Ten years of insights into gender diversity* » octobre 2017.

(5) Aulde Courtois et Jeanne Dubarry de Lassalle, « Agir pour la parité – Performance à la clé », Institut Montaigne, 2019.

Banque centrale européenne l'a d'ailleurs souligné lors de son audition par la Délégation ⁽¹⁾ : « *D'après une étude de la Harvard Business Review, les femmes obtiennent de meilleurs résultats que les hommes dans 14 des 19 critères de l'appréciation du leadership (capacité à écouter, à avoir de l'empathie, à motiver, à contrôler, etc.) en période de crise* ».

Cependant, pour être véritablement efficace, la présence des femmes aux postes dirigeants **ne doit pas être justifiée par le seul souci de se soumettre aux obligations normatives, ou d'afficher une image positive de l'entreprise**. La sociologue Rosabeth Kanter utilise le terme de « *tokenism* » pour décrire la présence symbolique de groupes minoritaires instaurée dans une logique de communication de l'entreprise ⁽²⁾. Les entreprises nomment une ou deux femmes dans leurs instances de direction « *dans une logique de marketing social et de communication à destination de leurs parties prenantes, sans que ces femmes aient un réel pouvoir d'influence sur les processus de décision* » ⁽³⁾. Un groupe social doit donc nécessairement atteindre une certaine taille pour exercer une véritable influence sur le fonctionnement d'une organisation et agir sur la performance de l'entreprise. En effet, « *lorsque les femmes constituent un groupe conséquent, elles prennent conscience qu'elles peuvent peser sur les choix de l'organisation, qu'elles peuvent avoir des stratégies d'acteurs au sein de l'entreprise et que leurs efforts peuvent être récompensés* » ⁽⁴⁾.

Analysant les résultats des entreprises du CAC 40 sur la période 2002-2006, Michel Ferrary note une différence de performance de 61,1 % de croissance et de 33,88 % de productivité entre les entreprises qui comptent plus de 35 % de femmes dans leur encadrement et celles qui ont moins de 35 % de femmes. Ainsi, **pour que la mixité ait une réelle influence sur l'entreprise, cette dernière doit atteindre au moins une présence de 30 % d'un groupe de même sexe**.

2. La littérature scientifique a mesuré la performance économique et financière des entreprises les plus mixtes

Les études scientifiques récentes ont permis de **mesurer l'apport d'un encadrement féminisé à la performance d'une entreprise**.

Un *Working paper* du FMI en 2016 ⁽⁵⁾ a mis en évidence **la corrélation positive entre la proportion de femmes dans les postes à responsabilité de l'entreprise et le rendement des actifs, ainsi que la performance des entreprises**. Cette relation est d'autant plus importante que le secteur emploie une part plus importante de femmes. Une entreprise située parmi les 25 % les plus

(1) Audition du 18 mars 2021.

(2) Rosabeth Kanter, « Some effects of Proportions on Group Lige : Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women », *The American Journal of Sociology* vol 82, n°5 pp 965-990.

(3) Michel Ferrary, *op cit*.

(4) *ibid*.

(5) Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova et Rima Turk, « Gender diversity in senior positions and firm performance : evidence from Europe ».

féminisées voit statistiquement le rendement de ses actifs augmenter de 20 %, lorsqu'elle décide de recruter une femme supplémentaire dans un poste de direction ou au conseil. En outre, les secteurs de haute technologie ou demandant une forte intensité de savoir, qui nécessitent davantage de créativité et d'esprit critique, semblent bénéficier de manière plus importante de la présence additionnelle de femmes dans les conseils ou dans les postes de direction. Le rapport récent des sénateurs Élisabeth Lamure et Jacques Le Nay sur la responsabilité sociétale des entreprises va dans le même sens⁽¹⁾ : « *les entreprises ayant plus de trois femmes dans leur conseil d'administration ont vu une augmentation médiane de 10 % du rendement dans leurs capitaux propres et une augmentation de 37 % du bénéfice par action entre 2011 et 2016. Les entreprises ne comptant aucune femme dans leur conseil d'administration en 2011 ont, quant à elles, vu le rendement de leurs capitaux propres et le bénéfice par action diminuer respectivement de 1 % et de 8 % sur la même période. (...) C'est à partir d'une présence d'au moins trois femmes que les bénéfices deviennent manifestes et se font sentir dans l'ensemble de l'entreprise* ».

La féminisation des postes de direction ne constitue donc pas uniquement un enjeu d'égalité, mais aussi **un gisement de croissance considérable pour les entreprises**. Comme l'a souligné Mme Sandra Sancier-Sultan, directrice associée de McKinsey & Company, lors de la table ronde relative à la place des femmes sur le marché du travail, dans un contexte économique difficile, il est aujourd'hui irrationnel pour une entreprise de se priver de la moitié de l'humanité : « *50 % du potentiel de notre économie est lié à la mixité et donc à la plus forte présence de femmes au travail : 25 % de cet impact est lié au nombre d'heures travaillées puisque le temps partiel reste majoritairement féminin, les 25 % restants sont liés à la présence de femmes parmi les métiers les mieux rémunérés.* »

B. DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES AUDACIEUSES ONT ÉTÉ NÉCESSAIRES POUR AMÉLIORER LA PLACE DES FEMMES DANS LES POSTES À RESPONSABILITÉ

Malgré ces résultats empiriques, la faible féminisation des postes à responsabilité à la fin des années 2000 a nécessité l'adoption de dispositifs législatifs audacieux pour s'assurer d'une plus grande mixité.

1. La loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a instauré des quotas dans les conseils d'administration et de surveillance des grandes entreprises

a. Un dispositif novateur

Au début des années 2010, la France se trouve **en bas du classement européen pour la féminisation des instances de direction**. À cette époque, moins de 15 % de femmes étaient présentes dans les conseils d'administration et de

(1) Rapport d'information n° 572 (2019-2020) de Mme Élisabeth Lamure et M. Jacques Le Nay, fait au nom de la délégation aux entreprises, déposé le 25 juin 2020.

surveillance des entreprises du CAC 40 et du SBF 120⁽¹⁾ et moins de 8 % étaient membres des instances exécutives et de direction. Ces instances sont pourtant au cœur du pouvoir économique, le conseil d'administration « *détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre* »⁽²⁾, tandis que le conseil de surveillance « *exerce le contrôle permanent de la gestion de la société par le directoire* »⁽³⁾ de l'entreprise.

Pour Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale entre 2002 et 2012, « *Il fallait activer un système qui [lui] paraissait un petit peu lent à faire respecter les lois sur l'égalité professionnelle* »⁽⁴⁾ pour que la parité puisse devenir la norme.

À cette fin, la **loi n° 2011-103** du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle dite « *Copé-Zimmermann* » a **concrétisé une initiative parlementaire** qui a mis en place, par paliers, des **quotas au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises**, afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elle vise les sociétés cotées et non cotées employant au moins 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires ou un total de bilan d'au moins 50 millions d'euros⁽⁵⁾. Sont notamment concernées les sociétés anonymes à conseil d'administration⁽⁶⁾, les sociétés anonymes à directoire⁽⁷⁾, les sociétés en commandite par actions⁽⁸⁾, ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux de l'État et les établissements publics de l'État assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial⁽⁹⁾.

La loi instaure un **échancier** afin de tenir compte de l'état de représentation des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance :

– les sociétés cotées disposaient d'un délai de trois ans à compter la promulgation de la loi pour parvenir à un taux minimal de 20 % de membres issus du même sexe ;

– le taux a été porté à **40 % des membres du même sexe dans un délai de six ans**, à compter de la promulgation de la loi.

(1) L'indice SBF 120 regroupe le cours des 40 actions du CAC 40 et de 80 valeurs des compartiments A et B d'Euronext.

(2) Article L. 225-35 du code de commerce.

(3) Article L. 225-68 du code de commerce.

(4) Colloque du 27 janvier 2021.

(5) Article L. 225-18-1 du code de commerce.

(6) Article L. 225-18-1 du code de commerce.

(7) Article L. 225-68-1 du code de commerce.

(8) Article L. 226-4-1 du code de commerce.

(9) Article 6-1 de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.

Pour les conseils d'administration de huit membres ou moins, l'écart entre le nombre de membres de chaque sexe ne peut être supérieur à deux.

En cas de non-respect de ces obligations, le texte prévoyait la **nullité des nominations** prises en violation de ces dispositions, si l'entreprise n'y remédiait pas dans les six mois. Cette nullité n'entraînait cependant pas « *celle des délibérations auxquelles a pris part le membre du conseil irrégulièrement nommé* »⁽¹⁾. En outre, le versement des jetons de présence entraînant rémunération des administrateurs était suspendu jusqu'à ce que la composition du conseil d'administration devienne régulière⁽²⁾.

Enfin, la loi oblige ces conseils à délibérer annuellement sur la politique de la société en matière d'égalité professionnelle et salariale⁽³⁾.

Lors du colloque organisé par la Délégation le 27 janvier 2021, Mme Marie-Jo Zimmermann a rappelé que la loi avait un double objectif : **associer pleinement les femmes** à la prise de décision au sein de l'entreprise en lien avec les transformations de la société⁽⁴⁾ et permettre le **ruissellement à l'ensemble de l'entreprise** de la parité au sein des conseils.

b. Un élargissement et un renforcement des sanctions

Ce dispositif initial a, par la suite, été étendu et les sanctions ont été accentuées.

Tout d'abord, la **loi n° 2014-873** du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a abaissé le seuil d'application de la loi Copé-Zimmermann aux **entreprises de deux cent cinquante salariés**, à compter du 1^{er} janvier 2020⁽⁵⁾.

Ensuite, la **loi n° 2019-486** du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi « *PACTE* » a fortement renforcé le caractère coercitif des dispositions, en y incluant **la nullité des délibérations rendues par des conseils d'administration ou de surveillance** ne respectant pas leur obligation de parité⁽⁶⁾. En effet, la seule sanction fondée sur la non-distribution des jetons de présence, et donc la non-rémunération des membres des conseils, n'était pas efficace dans le cas des entreprises de taille intermédiaire soumises aux quotas, car elles n'en distribuaient pas ou très peu. Elle a également renforcé les prérogatives du conseil d'administration, en le chargeant de déterminer un processus de sélection

(1) Article L. 225-18-1 du code de commerce.

(2) Article L. 225-45 du code de commerce.

(3) Articles L. 225-37-1, L. 225-82-1 et L. 226-9-1 du code de commerce.

(4) « *On ne vient pas piquer la place d'un homme, on vient simplement parce qu'on est compétente, on vient simplement parce qu'on veut apporter notre réflexion à des avancées, à des transformations de la place que doit avoir la femme dans notre société* ».

(5) Article 67 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

(6) Article 189 loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.

garantissant jusqu'à son terme la présence d'au moins une personne de chaque sexe parmi les candidats à des postes au sein des organes de direction ⁽¹⁾.

Selon les évaluations du HCE ⁽²⁾, la loi s'imposait, en 2019, à 446 entreprises cotées sur le marché réglementé et à 454 entreprises non cotées de 500 salariés et générant au moins 50 millions de chiffre d'affaires, auxquelles se sont ajoutées 444 entreprises entre 250 et 500 salariés et de plus de 50 millions de chiffre d'affaires.

2. La loi Sauvadet du 12 mars 2012 dans la fonction publique

Le législateur a également soumis le secteur public à des objectifs en matière de nomination au sein des postes de direction de la fonction publique.

La **loi n° 2012-347** du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, dite loi « *Sauvadet* », a mis en place diverses dispositions en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité de la fonction publique. Elle a fixé l'objectif **d'une proportion d'au moins 40 % de membres de chaque sexe** dans les conseils d'administration, les conseils de surveillance ou les organes équivalents des établissements publics ⁽³⁾, dans les conseils supérieurs de la fonction publique (en dehors des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires et des employeurs) ⁽⁴⁾, dans les commissions administratives paritaires ⁽⁵⁾, ainsi que dans les jurys et comités de sélection des fonctionnaires ⁽⁶⁾.

Cette loi a également mis en place une **obligation de primo-nomination paritaire** dans les emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique ⁽⁷⁾.

Le dispositif de nominations équilibrées ⁽⁸⁾ au sein des emplois d'encadrement supérieur et de direction de la fonction publique visait à atteindre au moins 20 % de primo-nomination de femmes à ces emplois en 2014, puis 30 % en 2016 et enfin 40 % en 2018. La mise en œuvre du seuil de 40 % a été avancée à 2017 par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dite « *Vallaud-Belkacem* ».

(1) Articles L. 225-53 et L. 225-58 du code de commerce.

(2) HCE, « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics » 2019.

(3) Article 52 de la loi n° 2012-347.

(4) Sont concernés le Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, article 53.

(5) Article 54.

(6) Article 55.

(7) La primo-nomination comprend l'ensemble des nominations, à l'exception des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi.

(8) Première nomination dans un type d'emploi fonctionnel.

Sont concernées par ces dispositions, les nominations dans les emplois supérieurs de l'État, dans les autres emplois de direction de l'État, dans les emplois de direction des régions, des départements, ainsi que des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 80 000 habitants, de même que dans les emplois de direction de la fonction publique hospitalière.

L'article 82 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé ces obligations. Elle a étendu les obligations de nominations équilibrées aux collectivités et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants, au centre national de la fonction publique territoriale et aux emplois de dirigeants d'établissements publics de l'État.

Le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, modifié par le décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019, a précisé les types d'emplois concernés par ces dispositions. Il s'agit de 13 types d'emplois, concernant les trois versants de la fonction publique :

– 10 types d'emplois de la fonction publique de l'État, dont les emplois à la discrétion du Gouvernement, soit environ 3 600 postes ;

– deux types d'emplois de la fonction publique hospitalière, soit environ 1 600 postes ;

– un type d'emplois pour la fonction publique territoriale, soit environ 700 postes ⁽¹⁾ .

Un rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, présenté devant le Conseil commun de la fonction publique et remis au Parlement, s'assure du suivi de la mise en œuvre de ces dispositifs ⁽²⁾. Il comprend notamment des données relatives au recrutement, à la féminisation des jurys, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ⁽³⁾. Les administrations doivent remettre, en outre, chacune, un rapport relatif à l'égalité professionnelle présenté devant leur comité technique. En 2021, celui-ci a été remplacé par un rapport social unique, comportant les éléments relatifs à l'état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présenté devant les comités sociaux ⁽⁴⁾.

Des sanctions ont été prévues en cas de non-respect de ces dispositions. Ainsi, une sanction de 90 000 euros pour toute unité manquante au sein des

(1) *Rapport du HCE, « La parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir » (2021).*

(2) *Article 50 de la loi n° 2012-347.*

(3) *Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.*

(4) *Article 5 de la loi N° 2019-828 du 6 août 2019.*

primo-nominations est prévue, à la charge des ministères ou des collectivités de 80 000 habitants et plus⁽¹⁾. Elle est abaissée à 50 000 euros pour les collectivités de moins de 80 000 habitants et de plus de 40 000 habitants⁽²⁾. **En 2018, le montant total des pénalités financières dues par les employeurs publics de l'État et territoriaux était de 4 140 000 euros**⁽³⁾, en baisse de 8 % par rapport à 2017.

Pour éviter de sanctionner les administrations primo-nommant trop de femmes pour rattraper leur retard, telles que la Ville de Paris⁽⁴⁾, l'article 82 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose désormais que s'agissant des sanctions, par dérogation, *« l'employeur est dispensé de contribution au terme de l'année écoulée ou, dans la fonction publique territoriale, au terme de la période lors de laquelle un cycle de quatre primo-nominations est achevé, si les emplois assujettis à l'obligation prévue au I relevant de sa gestion sont occupés par au moins 40 % de personnes de chaque sexe »*. Ainsi, **l'employeur public qui respecte la cible de 40 % au moins de personnes de chaque sexe** sur les emplois d'encadrement supérieur et de direction soumis au dispositif de primo-nominations sera **dispensé de pénalités** en cas de non-respect de la cible.

Les lois Copé-Zimmermann et Sauvadet, complétées ou corrigées par des dispositions postérieures, forment donc **un arsenal juridique puissant** permettant d'inciter, notamment par la contrainte, à renforcer la présence des femmes au sein des instances de direction des entreprises et de la fonction publique.

(1) Article 56 de la loi Sauvadet.

(2) Article 82 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019.

(3) Dont 21 % pour le seul ministère chargé de l'économie et des finances.

(4) La Ville de Paris s'est vue notifier une sanction de 90 000 euros pour avoir primo-nommé 69 % de femmes en 2018 contre un objectif légal de 40 %.

II. LE BILAN EN DEMI-TEINTE DE CES DISPOSITIONS NÉCESSITE UNE ACTION RÉVOLUE POUR ACCROÎTRE LA PLACE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DIRECTION

Les travaux menés par vos rapporteures convergent pour souligner l'indéniable succès de ces dispositions, en particulier de la loi Copé-Zimmermann. Cependant, dans le secteur privé, force est de constater l'échec de l'objectif de ruissellement vers les secteurs non soumis à des quotas, comme vers les instances exécutives des entreprises. Au sein de la fonction publique, malgré d'indéniables progrès, le rythme d'amélioration est encore trop lent et les objectifs ne sont pas atteints.

A. LA LOI COPÉ-ZIMMERMANN CONSTITUE UN SUCCÈS DONT LE CHAMP DOIT ÊTRE ÉTENDU ET LE SUIVI AMÉLIORÉ

Si les objectifs en matière de mixité dans les conseils d'administration et de surveillance ont été atteints, en particulier pour les entreprises du SBF 120, la loi Copé-Zimmermann n'a pas eu les effets escomptés sur les instances de direction et d'exécution des entreprises.

1. La mise en place de quotas est un succès, en particulier pour les entreprises du SBF 120

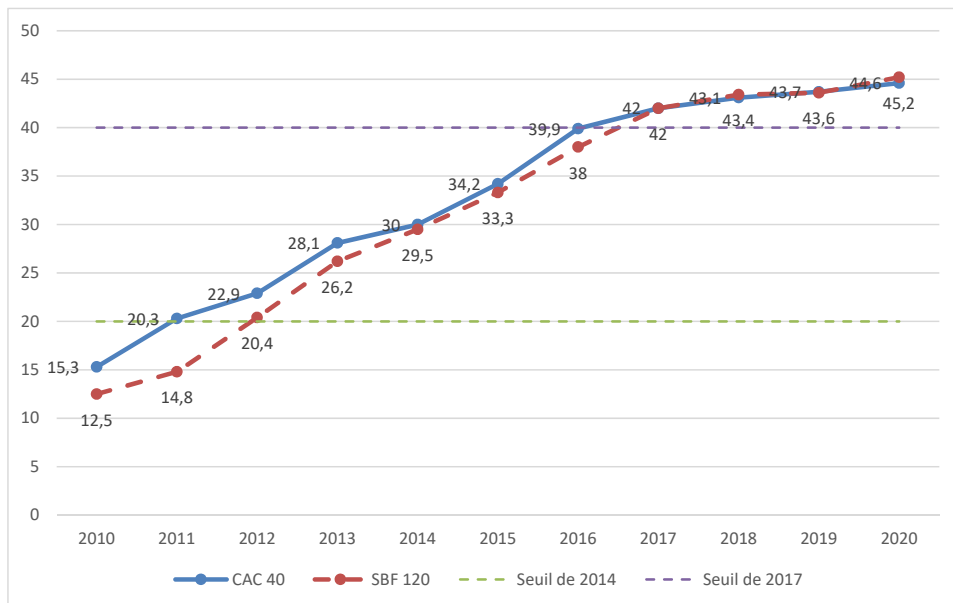
a. La loi Copé-Zimmermann a atteint ses objectifs au sein des entreprises du SBF 120

- i. Des objectifs atteints, plaçant la France en tête du palmarès européen

À l'issue des assemblées générales de 2020, on comptait **44,6 % de femmes composant les conseils d'administration des entreprises du CAC 40 et 45,2 % dans les entreprises du SBF 120**. Avec une progression de presque 30 points en 10 ans pour le CAC 40 et supérieure à 30 points pour le SBF 120, **les objectifs de la loi sont atteints**. Les seuils légaux ont d'ailleurs été atteints plus rapidement que prévu.

Le graphique suivant présente la progression de la part de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 depuis 2010.

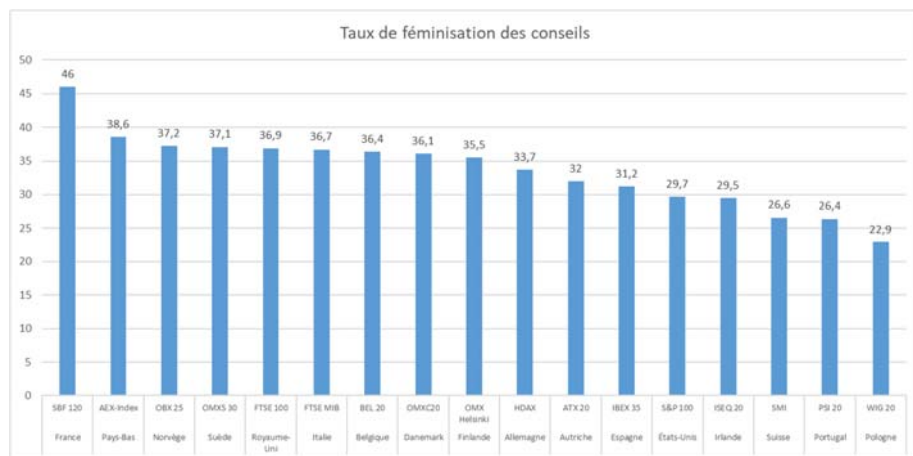
PART DES FEMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES DU CAC 40 ET DU SBF 120 (EN %)



Source : Ethics and Boards, 2021

Grâce à la loi Copé-Zimmermann, et aux quotas qu'elle a instaurés, la France se place ainsi **à la tête du palmarès européen**, comme le montre le graphique ci-dessus, selon les données recueillies par Ethics and Boards. Cette performance est d'autant plus remarquable qu'en 2010, avec 15,3 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40, la France se situait en bas du classement des pays européens.

TAUX DE FÉMINISATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION EN EUROPE EN 2020 (EN %)



Source : *Ethics and Boards, 2021*

Dans l'Union européenne, les femmes ne représentent que 29,5 % des membres des conseils des entreprises cotées en 2020 ⁽¹⁾. Sept pays de l'Union, dont l'Allemagne en 2015, ont adopté des quotas ⁽²⁾, alors que neuf pays ont une approche plus souple ⁽³⁾. Ainsi, l'Espagne recommande au moins 40 % de présence de chaque sexe dans les conseils d'administration, mais cette recommandation n'a pas de caractère contraignant. Avec 31,2 % de femmes au sein des conseils d'administration, elle se situe d'ailleurs loin de son objectif. 11 pays ne disposaient pas d'une législation spécifique.

(1) Commission européenne, Report on gender equality in the EU, 2021.

(2) La Belgique et l'Italie en 2011, l'Allemagne en 2015, l'Autriche et le Portugal en 2017 et la Grèce en 2020.

(3) Le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Pologne, la Slovaquie, la Finlande et la Suède ont aussi une telle approche.

LES MESURES DE PARITE EN ALLEMAGNE

Lors du colloque organisé par la Délégation le 27 janvier 2021 sur les 10 ans de la loi Copé-Zimmermann, Mme Sabine Zimmermann, présidente de la Commission pour la famille, des personnes âgées et de la jeunesse du Bundestag, a présenté les mesures de parité en vigueur en Allemagne ⁽¹⁾.

Les dispositions législatives en vigueur

Le Code de gouvernance d'entreprise (2002)

Adopté le 26 février 2002 ⁽²⁾ par la Commission gouvernementale sur le Code allemand de gouvernance d'entreprise, le code vise à rendre les règles de gouvernance d'entreprise « transparentes et à promouvoir la confiance des investisseurs, clients, salariés et du grand public dans la gestion et la surveillance des sociétés cotées en bourse ».

Le code, de nature non contraignante, a été révisé pour introduire les dispositions législatives de la loi de 2015 relative aux quotas de genre, notamment les exigences du quota de 30 % et les objectifs individuels de pourcentage de sièges attribués aux femmes administrateurs.

La loi sur les quotas au sein des conseils de surveillance (2015)

Adoptée en 2015, cette loi instaure un quota obligatoire de 30 % de femmes aux postes de direction au sein des conseils de surveillance des 108 entreprises cotées. En cas d'entorse à la règle, les sièges non pourvus restent vacants ⁽³⁾.

La loi définit également un principe de « *quota flexible* » appliqué aux petites et moyennes entreprises qui doivent respecter les objectifs en matière d'égalité professionnelle, en fixant chacune un objectif de parité concernant la part des femmes dans les instances dirigeantes. Toutefois, cette mesure reste facultative et soumise au volontariat des entreprises, ces dernières ne pouvant cependant définir un quota inférieur à la norme en vigueur.

Des progrès en matière de parité

En novembre 2020, le pourcentage de femmes dans les conseils de surveillance des entreprises allemandes s'élevait à 32,5 % ⁽⁴⁾. Il s'agit d'une évolution significative dans la mesure où la part de représentation des femmes ne s'élevait qu'à 12,6 % en 2010.

Leur nombre dans les conseils d'administration non soumis aux quotas par la loi de 2015 est également en augmentation. Environ 12,8 % des sièges dans les conseils d'administration des 30 plus grandes capitalisations boursières d'Allemagne (DAX 30) sont occupés par des femmes. Cette évolution est importante car le taux de représentation des femmes y était de 2 % en 2011.

Les annonces du 23 novembre 2020 et le projet de loi du 6 janvier 2021

Toutes les entreprises allemandes cotées en Bourse devront dorénavant compter au moins une femme dans leur comité de direction, dès l'instant où ce comité comporte trois membres ou plus. Cette loi concernera environ 70 entreprises, dont une trentaine ne comptent actuellement aucune femme au sein de leurs conseils d'administration.

Le projet de loi prévoit également que toutes les entreprises publiques devront compter au minimum 30 % de femmes au sein de leur conseil de surveillance.

Ce succès a permis de **modifier considérablement la composition des administrateurs des conseils**. Le rapport de M. Denis Roth-Fichet, remis à la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2019 ⁽⁵⁾, ainsi que l'intervention de M. Denis Terrien, président de l'Institut français des administrateurs (IFA), lors du colloque du 27 janvier 2021, permettent de dresser un portrait de ces nouvelles administratrices. La féminisation a **renouvelé le profil de ces administrateurs**. Alors qu'auparavant les hommes administrateurs étaient généralement d'anciens directeurs généraux ou financiers, désormais les profils sont plus divers. Les administratrices sont plus souvent issues des fonctions financières et juridiques et occupent principalement des postes en marketing et communication, dans le digital et les technologies de l'information. Ensuite, elles sont **plus souvent de nationalité étrangère**. Celles-ci représentent 40 % des postes d'administratrices au sein du CAC 40, contre 26 % pour les hommes. Elles sont enfin **plus jeunes** : leur âge moyen est de 56,3 ans contre 60,4 ans pour les hommes dans les entreprises du SBF 120.

Les femmes nouvellement élues au sein des conseils d'administration se distinguent en outre par trois comportements saillants ⁽⁶⁾ : une plus forte assiduité aux réunions et une meilleure préparation ; une plus forte propension à poser des questions et une plus grande appétence pour les questions d'ordre stratégique ou financier. Ainsi, les femmes occupant des postes à responsabilité ne sont pas victimes d'un phénomène d'autocensure.

ii. L'implication d'une pluralité des acteurs a assuré le succès de cette loi

Pour Denis Roth-Fichet ⁽⁷⁾, **plusieurs facteurs permettent d'expliquer le succès des quotas au sein des conseils d'administration et de surveillance** : le caractère obligatoire de la loi ; l'implication des réseaux de femmes du fait de leur rôle de lobbying ; les codes de gouvernement d'entreprise, tel que le code Afep-Medef de gouvernance des entreprises, adopté par la quasi-totalité des entreprises du SBF 120, révisé en juin 2018 et complété depuis 2019 par un *vade-mecum* sur la féminisation. Son application est suivie par le Haut Comité de

(1) Lien vidéo vers le colloque : https://videos.assemblee-nationale.fr/video.10233124_601170967f2a2.delegation-de-l-assemblee-nationale-aux-droits-des-femmes-auditions-diverses-27-janvier-2021.

(2) German Corporate Governance Code, <http://www.dcgk.de/en/code.html> [consulté le 11 janvier 2021].

(3) Alison Smale & Claire Cain Miller, *Germany Sets Gender Quota in Boardrooms*, *N.Y. Times* (Mar. 6, 2015), <https://www.nytimes.com/2015/03/07/world/europe/german-law-requires-more-women-on-corporate-boards.html>.

(4) REUTERS, « L'Allemagne impose des quotas de femmes dans les conseils d'administration ». *Publiée le 6 janvier 2021*. Disponible sur <https://fr.reuters.com/article/allemande-femmes-entreprises-idFRKBN29B1JZ>.

(5) Denis Roth-Fichet, « La féminisation des instances de gouvernance et de direction des entreprises », *Rapport à la Secrétaire d'État auprès du Premier ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations*, mars 2019.

(6) Dang A Ray, Scotto Marie-José, Houanti L'Hocine et al., « Représentation des femmes dans les conseils d'administration et performance économique : quels enseignements des PME françaises cotées ? » *Management&Avenir*, 2017/7 (n°97), p 61-79.

(7) Denis Roth-Fichet, 2019, op. cit.

Gouvernement d'Entreprise (HCGE) ; la pression des actionnaires ⁽¹⁾ et des investisseurs qui « *n'hésitent plus, lors des assemblées générales, à interroger le conseil d'administration sur les mesures prises en matière de diversité et notamment de mixité et de féminisation des conseils* » ⁽²⁾ ; l'engagement de la direction générale des entreprises ⁽³⁾ et une plus grande sensibilité des directions des ressources humaines à la constitution d'un vivier de femmes cadres ; l'obligation de publication annuelle par les entreprises d'informations non financières ; le recours croissant aux cabinets de recrutement, sensibles à la constitution de viviers de femmes, ainsi que l'apparition de palmarès de la féminisation des grandes entreprises françaises, fonctionnant selon le modèle du « *comply or explain* » (appliquer ou expliquer) et du « *name and shame* » (dénoncer et blâmer).

Le succès indéniable de la loi Copé-Zimmermann a donc été possible grâce à **sa prise en considération par une pluralité d'acteurs**, gravitant autour de l'environnement économique et juridique de ces entreprises.

iii. Un succès qui irrigue les comités des conseils, sans éviter une forme de catégorisation

Cette féminisation des conseils s'est mécaniquement traduite au sein des comités spécialisés⁽⁴⁾, les femmes y représentant désormais 47 % des membres en 2020⁽⁵⁾. Le rapport Roth-Fichet note d'ailleurs une féminisation rapide des comités à fort enjeu politique, notamment celui des rémunérations. Au sein du CAC 40, les femmes ne représentaient que 31,6 % des effectifs des comités de rémunération et 32,3 % des comités de nomination en 2015, contre respectivement 48 % et 46 % en 2020 ⁽⁶⁾.

Le graphique ci-dessous présente le taux de présence des femmes ainsi que le taux de présidence par des femmes au sein des comités spécialisés des conseils d'administration et de surveillance des entreprises du CAC 40. Il témoigne de leur surreprésentation au sein des comités de responsabilité sociale et environnementale, risques et éthique. Il montre cependant leur sous-représentation persistante au sein des comités stratégiques, pourtant ceux où se prennent les grandes décisions pour les entreprises.

(1) Axa, Amundi, La Banque Postale Asset Management, Sycomore Asset Management, Mirova et Ostrum Asset Management conditionnent par exemple leurs investissements à une présence de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes.

(2) Lors de son audition par la Délégation, Mme Agnès Pannier Runacher a observé que les investisseurs évaluaient de plus en plus les entreprises sur la question de la parité car celle-ci est devenue « un marqueur de performance ».

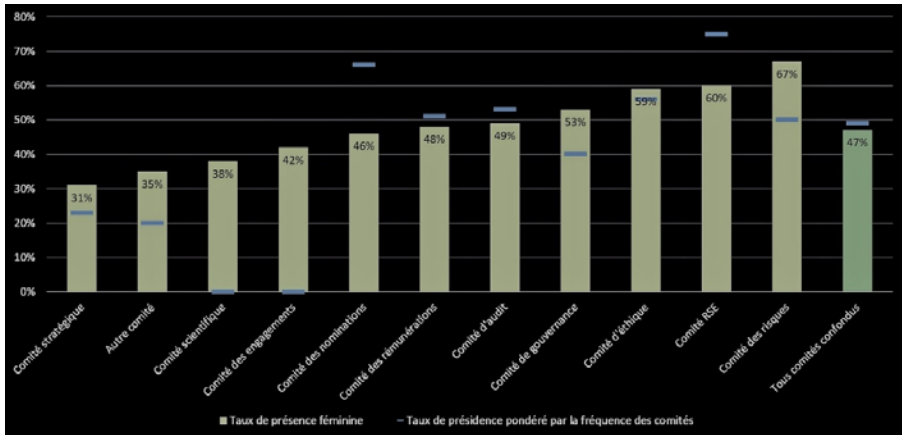
(3) Auditionné par la Délégation, M. Geoffroy Roux de Bézieux a noté que « dès que le président homme s'intéresse au sujet, les choses bougent ».

(4) Formations émanant des conseils pour préparer leurs travaux, mais seul les comités d'audit et de rémunérations ont été consacrés par le législateur.

(5) Cabinet Deloitte, « La féminisation des instances dirigeantes », mars 2021 <https://www2.deloitte.com/fr/fr/services/consulting/human-capital/la-feminisation-des-instances-dirigeantes.html> [consulté le 12 juin 2021].

(6) Denis Roth-Fichet, 2019, *op. cit.*

TAUX DE PRÉSENCE FÉMININE AU SEIN DES COMITÉS SPÉCIALISÉS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE DES ENTREPRISES DU CAC 40



Source : Deloitte, 2021

Pour vos rapporteuses, le maintien d'une sous-représentation au sein de conseils pourtant fortement féminisés témoigne de la persistance de stéréotypes de genre.

b. Les effets de la loi du 27 janvier 2011 sont plus faibles en-deçà du SBF 120, en particulier dans les entreprises non cotées

En deçà du SBF 120, les dispositions ne semblent pas avoir obtenu le même résultat.

Le taux de féminisation des conseils d'administration des entreprises en deçà du SBF 120 n'était que **de 34,1 % en 2018** ⁽¹⁾. Sur un échantillon de 674 entreprises ⁽²⁾, les entreprises non cotées de plus de 500 salariés et 50 millions d'euros de chiffres d'affaires **ne comptaient que 23,8 % de femmes en 2018** au sein des conseils d'administration. Une étude de KPMG a évalué le degré de féminisation des conseils d'administration des entreprises de 50 à 250 salariés à 22,6 % et à 21,7 % pour les entreprises de 250 à 500 salariés pour l'année 2018 ⁽³⁾.

Le HCE observe que, pour les entreprises de taille intermédiaire ou pour les petites et moyennes entreprises « *l'augmentation de la part de femmes s'avère plus complexe, par méconnaissance ou par résistance* » ⁽⁴⁾. Il s'agit pour la plupart d'entreprises familiales dans lesquelles la majorité des actionnaires sont des

(1) Rapport du HCE, « 10 ans de la loi Copé-Zimmermann », mars 2021.

(2) Denis Roth-Fichet, 2019, op. cit.

(3) KPMG, « Femmes et gouvernance », 2019 <https://home.kpmg/fr/fr/home/media/press-releases/2019/06/etude-femmes-gouvernance-feminisation-entreprises-evolution-reglementation.html> [consulté le 12 juin 2021].

(4) HCE, 2019, op. cit.

membres de la famille. Pour M. Denis Terrien, les entreprises de taille intermédiaire ne se sont pas encore approprié cette loi en raison d'un manque de compréhension ⁽¹⁾.

Cependant, il apparaît que ces mauvais résultats résultent pour partie **de la moindre transparence concernant la publication des données de ces entreprises**. En effet, alors que la loi « *PACTE* » de 2019 a augmenté la part des entreprises soumises à la loi Copé-Zimmermann ⁽²⁾, il semble particulièrement difficile d'obtenir des informations pour les entreprises non cotées, qu'elles soient ou non soumises aux quotas.

Mme Agnès Arcier, présidente de la Fédération des femmes administratrices et de la commission « *Parité* » au sein du HCE, a ainsi résumé la situation : « *Quand il y a des quotas mais pas d'accompagnement et pas de suivi, les chiffres stagnent ; quand il n'y a pas de quotas, la part des femmes reste en deçà de 20 %* » ⁽³⁾.

2. L'extension du champ d'application de la loi Copé-Zimmermann doit s'accompagner d'une amélioration des conditions de son suivi

a. Étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann

Juridiquement, il n'apparaît ni envisageable, ni souhaitable d'imposer une parité stricte au sein des conseils concernés par les quotas de la loi Copé-Zimmermann.

(1) *Audition du 27 janvier 2021.*

(2) *Extension estimée à 898 sociétés anonymes en janvier 2020 par le HCE.*

(3) *Audition du 14 janvier 2021.*

L'impossibilité juridique d'une parité stricte

La parité stricte, c'est-à-dire la mise en place d'une obligation de 50 % de représentation d'un même sexe, n'apparaît pas envisageable.

En effet, pour le Conseil constitutionnel, la recherche d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux responsabilités ne doit pas « *faire prévaloir la considération du sexe sur celle des capacités et de l'utilité commune* »⁽¹⁾. La Cour de Justice de l'Union européenne va dans le même sens. Elle admet en effet les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sous la forme de quotas numériques pour des postes à pourvoir, tant qu'ils demeurent flexibles⁽²⁾, mais le critère du sexe doit demeurer un critère secondaire par rapport à celui de la compétence⁽³⁾. Or, retenir une parité numérique stricte porte le risque de créer une priorité en faveur d'un des deux sexes ; la solution des quotas est donc la plus appropriée en droit

Il demeure cependant **possible d'étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann**, notamment à « *l'ensemble des sociétés dont les actions sont admises à la négociation sur un système multilatéral de négociation (SMN)* »⁽⁴⁾ et à l'ensemble des sociétés dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé, sans tenir compte du nombre de salariés mais en prenant en considération un minimum de chiffre d'affaires. Ainsi, **l'ensemble des sociétés cotées, que ce soit sur un marché réglementé ou sur un SMN, seraient soumises à ces nouvelles mesures.**

Recommandation n° 27 : Étendre le champ d'application de la loi Copé-Zimmermann pour atteindre l'ensemble des sociétés anonymes et à commandite par actions dès 2030.

b. Renforcer les outils de suivi de la loi Copé-Zimmermann

Enfin, les travaux menés par vos rapporteuses ont mis en avant la nécessité de **renforcer et de simplifier la collecte de l'ensemble des données relatives au respect des obligations découlant de la loi Copé-Zimmermann.**

La compilation de ces données nécessaires au suivi du respect des obligations des entreprises n'est pas pleinement réalisée. L'essentiel des indicateurs publiés concerne les entreprises du SBF 120 et uniquement grâce au travail de compilation effectué par la fondation *Ethics and Boards*. En dehors d'évaluations ponctuelles, il apparaît presque impossible de suivre la mise en œuvre des dispositions législatives par les entreprises entrant dans le champ de la loi Copé-Zimmermann mais non présentes dans le SBF 120.

Or, toutes les sociétés doivent déposer chaque année leurs comptes sociaux auprès du greffe du tribunal à la fin de l'exercice. Ils fournissent à ce moment-là

(1) Décision n°2006-533 DC du 16 mars 2006.

(2) CJCE, 28 mars 2000, *Georg Badeck e. a. c. / Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, C-158/97.

(3) CJCE, 17 octobre 1995, *Eckhard Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93.

(4) *Audition de Mme Bénédicte François, le 20 janvier 2021.*

des informations sur la politique de mixité et d'égalité dans plusieurs documents. Le rapport sur le gouvernement d'entreprise joint au rapport de gestion pour les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé et soumis aux obligations de quotas ⁽¹⁾ contient « *une description de la politique de diversité appliquée aux membres du conseil d'administration (...), ainsi qu'une description des objectifs de cette politique, de ses modalités de mise en œuvre et des résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.(...) Si la société n'applique pas une telle politique, le rapport comprend une explication des raisons le justifiant* ». De plus, les sociétés anonymes ou les sociétés en commandite par actions de plus de 500 salariés doivent aussi inclure une déclaration de performance extra-financière ⁽²⁾ comprenant notamment « *des informations relatives (...) aux actions visant à lutter contre les discriminations et promouvoir les diversités* ».

Il apparaît donc nécessaire de **s'appuyer sur les informations collectées par les greffes**, notamment *via* Infogreffe, pour améliorer le suivi de la loi Copé-Zimmermann. **Ces données devraient être centralisées et synthétisées par la Direction générale des entreprises qui en publierait les résultats en mars de chaque année.** L'objectif serait de disposer d'une photographie claire et transparente de la féminisation des conseils d'administration et de surveillance de toutes les sociétés anonymes et à commandite par actions entrant dans le champ de la loi Copé-Zimmermann.

Recommandation n° 28 : Améliorer le suivi des dispositions de la loi Copé-Zimmermann grâce à :

- l'extension de la collecte des données sur la politique de diversité à toutes les sociétés anonymes et en commandite par actions, grâce aux greffes des tribunaux de commerce et par Infogreffe ;
- la centralisation de ces données au niveau du ministère de l'économie et des finances, qui devra en présenter une synthèse annuelle.

B. DES QUOTAS AU SEIN DES COMITÉS DIRECTEURS ET EXÉCUTIFS DES ENTREPRISES

1. La féminisation des conseils n'a pas eu d'impact sur les instances dirigeantes des grandes entreprises

L'instauration par la loi Copé-Zimmermann du principe de parité au sein des conseils d'administration et de surveillance **devait avoir un effet d'entraînement vers les instances dirigeantes et exécutives de l'entreprise.** L'exposé des motifs expliquait d'ailleurs que « *la loi ne peut tout résoudre, mais elle peut induire un changement dans les mentalités et les pratiques. (...) L'ouverture des conseils d'administration apportera une conscience plus claire des inégalités qui touchent les femmes actives en général. On peut espérer que des conseils d'administration*

(1) Article L. 22-10-10 2° du code de commerce.

(2) Article L. 225-102-1 III du code de commerce.

exemplaires insuffleront une nouvelle sensibilité face aux questions d'égalité salariale » ⁽¹⁾.

L'ensemble des auditions menées par vos rapporteuses, tout comme les données chiffrées portées à leur attention, témoignent cependant que cet « effet de ruissellement » n'a pas eu lieu.

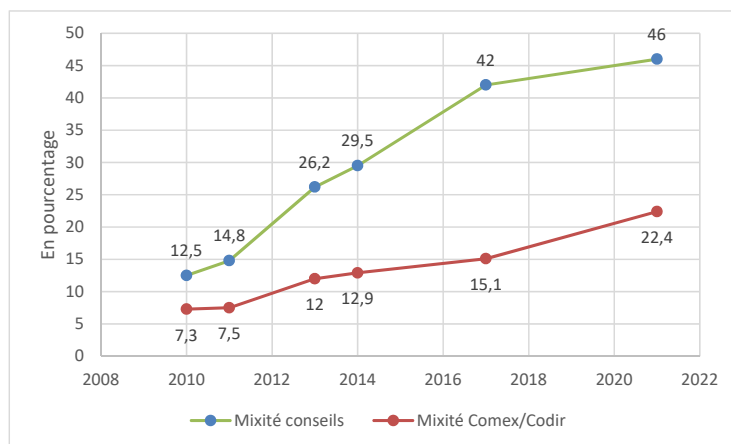
a. Les comités exécutifs et de direction sont peu féminisés

- i. Malgré une augmentation constante, les effectifs des comités exécutifs et de direction des entreprises du CAC 40 et du SBF 120 ne se sont pas assez féminisés

En 2020, les femmes ne représentaient que 20,4 % des membres des comités exécutifs, ce taux tombant à 18 % pour les entreprises du SBF 120⁽²⁾. Par ailleurs, huit sociétés n'ont pas désigné de femmes au sein de ces instances en 2019 ⁽³⁾. Ce chiffre reste considérable, même s'il dénote une amélioration par rapport à 2017 où il s'établissait à 23. En outre, 11,6 % des comités exécutifs et directeurs du SBF 120 ne comptent aucune femme et 43,3 % en comptent moins de 20 %.

Le graphique ci-après permet d'illustrer cette décorrélation entre l'évolution de la féminisation des conseils d'administration et de surveillance et celle des comités directeurs et exécutifs.

FÉMINISATION DES INSTANCES DIRIGEANTES DU SBF 120 (EN %)



Source : Ethics and Board, 2021

(1) Exposé des motifs de la proposition de loi N°2140.

(2) Deloitte 2021, op. cit.

(3) Rapports du HCGE de novembre 2019 et 2020.

L'écart entre le taux de féminisation des conseils et celui des comités directeurs et exécutifs est aujourd'hui supérieur à 24 points au sein du SBF 120, alors que cet écart n'était que de 5 points en 2010, au moment où ces deux taux étaient très bas. Ainsi, comme le souligne M. Michel Ferrary⁽¹⁾, il **n'y a pas de corrélation statistique entre le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration et celui de femmes dans les comités exécutifs** : la loi Copé-Zimmermann n'a pas eu d'effet de « *ruissellement* »⁽²⁾.

Plus grave encore, les grandes entreprises ne semblent pas faire montre d'une grande motivation pour résorber ces écarts. **Seules 35 % des sociétés du CAC 40 et 30 % des autres sociétés du SBF 120 avaient des objectifs quantifiés en termes de présence des femmes au sein des instances exécutives en 2020**⁽³⁾. Si le rapport du Haut comité de gouvernement d'entreprise soulignait que, en 2019, 86 % des sociétés du CAC 40 et 49 % des autres sociétés du SBF 120 avaient mis en place des objectifs de féminisation des instances dirigeantes, certaines sociétés ne proposaient que des plans d'action « *avec des premières réalisations à très longue échéance (2025 et au-delà)* ».

Les entreprises disposent cependant d'un certain vivier de femmes cadres. **Les femmes représentaient 33,7 % des cadres, vivier de recrutement des dirigeants, et 38,1 % des effectifs totaux des entreprises du CAC 40 en 2020**⁽⁴⁾. L'écart entre le taux de féminisation des comités directeurs et exécutifs et celui du vivier de femmes cadres démontre la persistance du plafond de verre dans les entreprises, même si son épaisseur s'est réduite. L'écart, parmi les femmes, entre les membres des comités exécutifs et la population de cadres était de 13,3 points en 2020, alors que celui entre l'ensemble des salariés et de la population cadre de l'entreprise n'était que de 4,4 points.

En outre, **force est de constater le maintien d'une séparation « *genrée* » au sein même des fonctions de ces comités exécutifs et directeurs.**

Le graphique suivant présente la répartition par sexe des fonctions au sein des comités directeurs et exécutifs du SBF 120 en 2019.

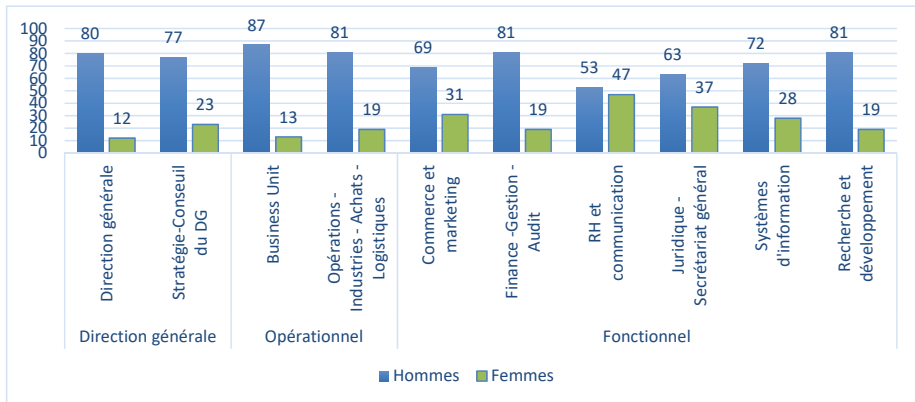
(1) Michel Ferrary, « Diversité et inclusion au sein du CAC 40 : la mixité femmes-hommes est-elle associée à la responsabilité sociétale des entreprises et à leurs performances économiques et boursières ? », *Observatoire Skema de la féminisation des entreprises* (2021).

(2) Il calcule un coefficient de corrélation très bas de $-0,0117$ entre la présence de femmes dans le conseil d'administration des entreprises et le pourcentage de femmes au comité exécutif.

(3) Bénédicte François, « Introduction de quotas légaux dans les instances dirigeantes : premier aperçu de la future proposition de loi « Rixain », *Revue des Sociétés*, Dalloz, 2021.

(4) Michel Ferrary, « Diversité et inclusion au sein du CAC 40 : la mixité femmes-hommes est-elle associée à la responsabilité sociétale des entreprises et à leurs performances économiques et boursières ? », *Observatoire Skema de la féminisation des entreprises* (2021).

**TAUX DE FÉMINISATION DES COMITÉS DIRECTEURS ET EXÉCUTIFS PAR FONCTION
(EN %) EN 2019**



Source : Deloitte, 2021

Alors que les fonctions liées aux ressources humaines, à la communication, aux services juridiques, commerciaux et marketing étaient principalement occupées par des femmes, les fonctions de directions générale et financière, ainsi que les postes opérationnels étaient encore majoritairement occupés par des hommes.

À ce rythme, **il faudrait attendre 33 ans pour atteindre la parité dans les comités exécutifs et de direction** ⁽¹⁾.

La France ne fait malheureusement pas exception en Europe. En octobre 2020, les femmes ne représentaient que 19,3 % des effectifs de ces instances dans les plus grandes entreprises européennes. La fondation *Ethics and Boards* rappelle qu'avec un taux de féminisation des comités exécutifs et directeurs de 22,4 % en mars 2021, la France se situait derrière la Norvège (28,1 % pour l'OBX 25), la Suède (25,8 % pour l'OMXS30), la Finlande (24,9 % pour l'OMX Helsinki) et le Royaume-Uni (24 % pour le FTSE 100), mais fait mieux que l'Allemagne (14 % pour le HDAX) ⁽²⁾.

- ii. Les évaluations effectuées pour les entreprises en deçà du SBF 120 montrent aussi une faible féminisation de ces entreprises

Malgré l'absence de données consolidées sur ces entreprises, des évaluations ont pu être menées, **toutes témoignant de la faible féminisation des instances exécutives et directrices.**

Selon le rapport Roth-Fichet, le taux de féminisation des comités exécutifs à la fin du mois de décembre 2018 n'était que de 11,7 % pour les entreprises cotées

(1) *Ethics and Board, Communiqué de presse Grand prix de la mixité 2019, juillet 2019.*

(2) *Ethics&Boards, 2021.*

en deçà du SBF 120 et de 13 % pour les entreprises non cotées. En outre, l'étude de KPMG montrait que « à peine plus de 18 % des dirigeants de PME affirment avoir un projet de féminisation de leur comité de direction »⁽¹⁾, ce chiffre tombant à 8 % pour les entreprises de plus de 500 salariés.

b. Des freins puissants à l'accès des femmes aux postes de direction et d'encadrement des entreprises

Il apparaît, dans la plupart des cas, que les freins les plus puissants à la féminisation des entreprises résultent d'**une représentation stéréotypée du pouvoir** et expliqueraient encore pour partie l'absence de femmes aux postes de direction et d'encadrement. Selon le rapport de M. Denis Roth-Fichet, se maintiennent les stéréotypes « *d'une culture managériale machiste, d'une société encore très patriarcale à bien des égards, de l'éducation* ». Par exemple, les enquêtes *Great Place to Work* montrent que le « *leadership féminin* » est perçu comme différent du leadership masculin en cela que certaines qualités sont encore typiquement attribuées aux femmes (écoute, communication et empathie), les orientant plutôt vers les postes de directrices de la communication, du marketing, des ressources humaines, alors que le pragmatisme et la vision stratégique sont plutôt perçus comme masculins.

Par conséquent, comme l'expliquent Mmes Aulde Courtois et Jeanne Dubarry de Lassalle dans une note pour l'Institut Montaigne⁽²⁾, « ***force est de constater (...) que, sans contrainte, les femmes restent aux portes des instances exécutives*** ». Selon elles, bien qu'ils « *ne sont pas une fin en soi* », les quotas « *n'ont pas d'équivalent démontré en termes de rétablissement des inégalités de genre* ». En effet, ces derniers apparaissent comme **un outil de transformation de l'entreprise** car « *poser la question des quotas, c'est mettre en ligne toute une forme d'interrogation et de transformation des process RH* ». La mise en place de quotas interroge « *toute la chaîne de responsabilité en entreprise* », en particulier la question des conditions de travail, des violences sexuelles et sexistes ou encore de l'articulation des temps de vie.

Malgré de nettes et réelles améliorations, vos rapporteuses ne peuvent que constater l'existence de freins persistants à l'entrée des femmes au sein des instances dirigeantes et exécutives des entreprises. Plus inquiétant encore, parmi celles qui arrivent à ces positions, elles restent assignées à des postes en accord avec une représentation stéréotypée. La solution des quotas apparaît comme la plus évidente pour parvenir à briser ce plafond de verre.

(1) KPMG, 2019, op cit.

(2) Institut Montaigne, « Agir pour la parité, performance à la clé » (2019).

La place limitée des femmes dans les instances de direction de l'économie suédoise

En 2020, moins de 10 % des postes de CEO sont occupés par des femmes en Suède, contre 27 % en France. En outre, 1 entreprise cotée en Bourse sur 5 ne compte aucune femme dans son équipe de direction. Seules les entreprises publiques se différencient, puisque la proportion de femmes présidentes de conseils d'administration parmi les entreprises détenues partiellement ou en totalité par l'État est de 48 % en 2018, contre 9 % dans les sociétés cotées.

Pour autant, les Suédois ne sont pas favorables à l'introduction de quotas. Comme le rappelait Mme Lindfelt, le patronat comme les syndicats favorisent le dialogue social par rapport à la mise en place d'une législation contraignante. Pour M. Bondestam, cela tient à la force de l'individualisme dans le fonctionnement du système économique suédois : la mise en place d'un système contraignant serait vue comme un contrôle de l'État sur les individus. Seuls des instruments non contraignants sont donc en place. Le Code suédois sur la gouvernance d'entreprise comporte ainsi une disposition selon laquelle « *une répartition égale entre les genres est l'objectif* ». Des initiatives individuelles sont aussi possibles. Le groupe Axel Johnson, par exemple, effectue une mesure annuelle de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les stéréotypes de genre sont encore particulièrement présents en Suède. Mme Johansson a cité, par exemple, le poids de la loi de Jante, code de conduite des sociétés nordiques imposant particulièrement aux femmes l'acquisition des valeurs de gentillesse et de douceur et leur apprenant à se tenir à distance.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat, la Suède est confrontée à des problèmes semblables à la France. Mmes Brunell Livfors et Öhrvall ont souligné la difficulté pour les femmes à financer leurs projets, même si les équipes de direction des fonds d'investissement sont constituées à 40 % de femmes. Mme Johansson, qui a monté une *start-up* offrant des services financiers digitaux à d'autres entreprises, a rappelé qu'elle était la seule femme codirigeante autour de six hommes. Pour elle, ce problème est surtout lié à une absence de viviers de femmes dans ce domaine. En effet, comme l'ont rappelé Mmes Brunell Livfors et Öhrvall, si les femmes représentent 35 % des diplômés d'ingénieurs, elles sont très fortement minoritaires dans le domaine de l'ingénierie des données. Pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes, l'association SKR a rédigé un guide explication à destination des femmes intitulé « *Start your own business* ».

Mme Lisa Gautier, fondatrice de la *start-up Hack your closet*, a souligné l'importance pour les femmes du mentorat dans l'accès à l'entrepreneuriat. C'est grâce à un mentorat effectué avec une entrepreneuse allemande qu'elle a réussi à se former et à prendre confiance en elle. Elle a cependant noté les difficultés que pose la question des congés parentaux dans le cadre du développement d'une *start-up*, du fait des contraintes financières, même si ces derniers peuvent permettre aux femmes de disposer d'un temps de réflexion suffisant pour créer leur propre entreprise.

2. Des quotas au sein des comités directeurs et exécutifs des entreprises

a. Les hypothèques juridiques et économiques

Les auditions menées par vos rapporteuses ont montré un certain nombre de limites juridiques et économiques à la mise en place de quotas au sein des comités exécutifs et de directions.

i. Des règles de recrutement différentes et un manque de vivier

Contrairement aux conseils d'administration et de surveillance, **les membres des comités de direction sont liés par un contrat de travail avec l'entreprise.** Les conseils d'administration sont pourvus par recrutement externe, tandis que les postes aux instances dirigeantes sont assurés par la promotion interne.

D'autre part, **le vivier de recrutement de femmes dans certains secteurs d'activité, à composante majoritairement masculine, reste faible.** Pour Viviane de Beaufort ⁽¹⁾, il existe encore un « *stock* » insuffisant de femmes dans certains secteurs. La durée nécessaire pour le recrutement et la montée en responsabilité d'un vivier féminin, ainsi que la durée moyenne en poste des cadres de direction, nécessitent un temps long. Il faut donc inscrire les mesures correctrices dans la durée en lien avec une action volontariste au niveau des filières.

ii. Un encadrement juridique des comités directeurs et exécutifs insuffisant

Jusqu'en 2018, ces comités n'avaient jamais été consacrés par le législateur. La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel les a consacrés mais seulement de manière incidente. Désormais l'article L. 22-10-10 du code de commerce évoque le « *comité mis en place, le cas échéant, par la direction générale en vue de l'assister régulièrement dans l'exercice de ses missions générales* » ⁽²⁾. Toutefois, **la loi n'impose pas aux sociétés concernées de constituer un comité directeur ou un comité exécutif, ni n'en prescrit la composition, les missions ou les pouvoirs** ⁽³⁾.

Le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées, édité par l'Afep et le Medef, actualisé en 2020, prévoit à son article 7 que les conseils d'administration des entreprises déterminent des objectifs de mixité au sein des instances dirigeantes. Le rapport sur le gouvernement d'entreprise édité par les conseils d'administration doit ainsi décrire « *la politique de mixité appliquée aux instances dirigeantes, ainsi que les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en œuvre, les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, en incluant le cas échéant, les raisons pour lesquelles les objectifs n'auraient pas été atteints et les mesures prises pour y remédier* » ⁽⁴⁾. Il ne s'agit cependant ici que de recommandations non contraignantes, même si Mme Viviane de Beaufort ⁽⁵⁾ note la proactivité de plus en plus forte des entreprises sur ce sujet.

(1) Colloque 27 janvier 2021.

(2) Article L. 2232-9 du code du travail tel que modifié par l'article 104 de la loi n° 2018-771.

(3) Audition de Sophie Ravel (DGE), Paul Hennebelle et Pierre-Emmanuel Beluche (DG Trésor), le 26 novembre 2020.

(4) Point 7 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées tel qu'actualisé en janvier 2020, édité par l'Afep et le Medef.

(5) Colloque du 27 janvier 2021.

b. Appliquer des quotas au sein de comités définis par la loi

Vos rapporteuses jugent indispensable de conduire une action législative forte pour rompre un plafond de verre qui est encore trop présent pour atteindre les postes de direction.

À cette fin, la mise en place d'un système de quotas adaptés aux comités exécutifs et de direction apparaît comme la solution la plus efficace pour arriver à un taux de présence de femmes acceptable aux postes de direction et d'encadrement des entreprises.

Elles saluent le dispositif prévu par l'article 14 de la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. Celui-ci prévoit pour les entreprises de plus de 1000 salariés, d'atteindre une proportion minimale de représentation d'un sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes de 30 % au 1^{er} mars 2026 et 40 % au 1^{er} mars 2029. L'article instaure une pénalité maximale de 1 % des rémunérations et gains versés aux salariés en cas de non-respect des objectifs, un montant qui tiendra compte de la situation initiale des entreprises et qui pourra s'appliquer à la suite d'un délai de mise en conformité d'une durée de 2 ans, soit au 1^{er} mars 2031. Par ailleurs, les mêmes entreprises devront publier sur leur site une photographie genrée desdits cadres et instances dirigeantes à partir du 1^{er} mars 2022 ; puis sur le site du ministère du Travail à partir du 1^{er} mars 2023.

Pour ce faire, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle s'appuie sur une nouvelle définition des instances dirigeantes d'une entreprise qu'elle introduit dans le code du commerce :

« Chapitre XII

« De la mixité dans les instances dirigeantes des sociétés commerciales

« Art. L. 23-12-1.-Est considérée comme instance dirigeante toute instance mise en place au sein de la société, par tout acte ou toute pratique sociétaire, aux fins d'assister régulièrement les organes chargés de la direction générale dans l'exercice de leurs missions. »

C. MALGRÉ UNE PROGRESSION DE LA FÉMINISATION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE, DES AMÉLIORATIONS DES DISPOSITIFS SONT NÉCESSAIRES

Malgré l'existence d'un vivier, un plafond de verre persiste pour l'accès des femmes aux postes d'encadrement et de direction de la fonction publique.

Les données disponibles les plus récentes datent de 2019 et proviennent du rapport sur l'égalité professionnelle publié en septembre 2021 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

1. La part de femmes dans les postes d'encadrement et de direction de la fonction publique a augmenté, mais à un rythme lent

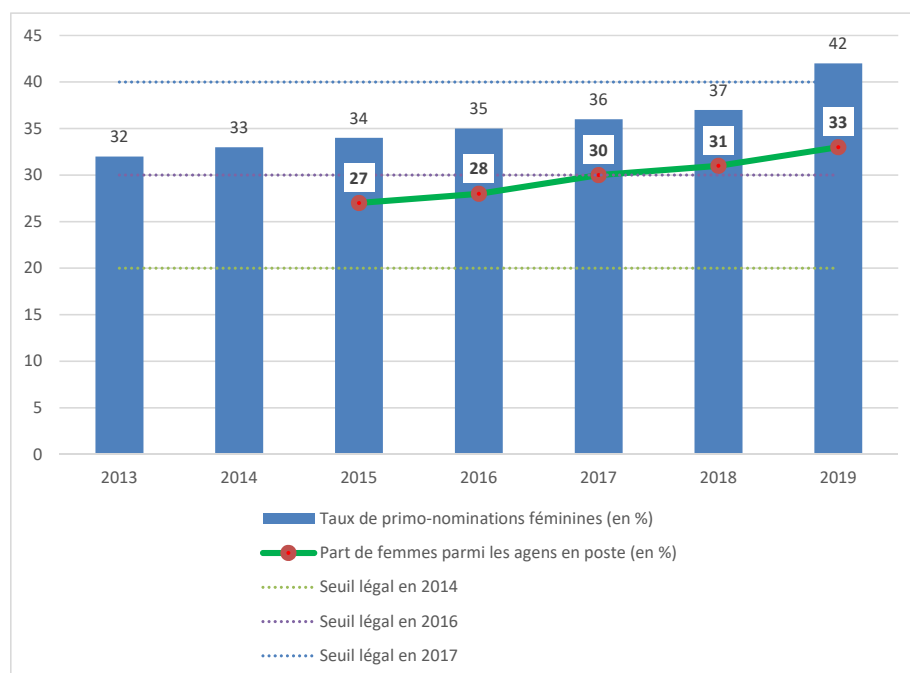
La fonction publique est fortement féminisée. Le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique relève ainsi que, fin 2019, toutes catégories confondues, 62,7 % des agents étaient des femmes, un taux en progression de 0,2 point par an depuis 2010. Dans la fonction publique d'État, cette proportion est de 56,6 %.

Si les femmes représentent 66,2 % des effectifs de la catégorie A, **elles sont seulement 42,4 % parmi les fonctionnaires de catégories A+.**

Au sein de la fonction publique d'État, bien que la part de femmes dans les emplois de catégorie A soit de 62,7 %, elles ne représentent que 40,7 % des emplois de catégorie A+ et 31 % des emplois d'encadrement supérieur et de direction.

Le graphique suivant présente l'évolution de la féminisation des postes d'encadrement et de direction dans les trois versants de la fonction publique, en indiquant l'évolution de la part des femmes parmi les agents en poste et celui de primo-nomination.

ÉVOLUTION DE LA FÉMINISATION DES POSTES D'ENCADREMENT ET DE DIRECTION DANS LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE (EN %)



Source : DGAFP, Délégation aux droits des femmes (les données pour 2020 ne sont pas encore disponibles)

Si le dispositif de nominations équilibrées a permis une augmentation faible mais continue de la part de femmes dans les emplois de l'encadrement supérieur et de direction, portée par celle des primo-nominations, **l'objectif de primo-nominations de 40 % fixé par la loi n'a été atteint que fin 2019**. En 2019, les femmes ne représentaient que 33 % des agents dans les postes d'encadrement et de direction et le taux de primo-nomination était de 42 %.

Cependant, **des différences existent entre les trois versants de la fonction publique**. La fonction publique hospitalière a atteint le taux de 40 % de primo-nominations dès 2017, avec fin 2019 un taux de 47 %, stable depuis 2017. La fonction publique territoriale a atteint un taux de primo-nominations féminines de 47 % en 2019, un chiffre en très nette hausse – de 14 points – par rapport à 2018. En revanche, ce taux est resté à 37 % dans la fonction publique d'État, un chiffre stable depuis 2016.

La progression encore trop lente des taux de primo-nominations laisse craindre que les femmes ne représentent pas 40 % des agents en poste avant 2030.

2. Une augmentation constante mais modérée au sein de la fonction publique d'État

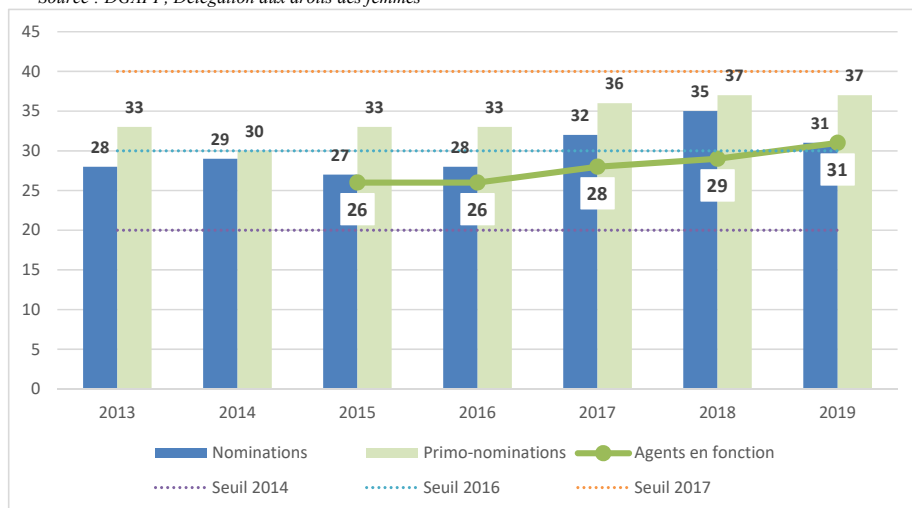
a. La fonction publique d'État n'atteint pas les objectifs fixés par la loi

Malgré la hausse continue du taux de primo-nomination de femmes, la fonction publique d'État n'a pas atteint les objectifs fixés par la loi.

Comme l'illustre le graphique suivant, **la progression est très lente, la part d'agentes en poste n'ayant augmenté que de 5 points entre 2015 et 2019**.

ÉVOLUTION DE LA FÉMINISATION DES EMPLOIS DE L'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DE L'ÉTAT ENTRE 2013 ET 2019 (EN %)

Source : DGAFP, Délégation aux droits des femmes



Dans le détail, six départements ministériels sur onze n'ont pas atteint l'objectif de 40 % de primo-nominations au cours de l'année 2019 ⁽¹⁾. Le montant global des pénalités financières dues par les employeurs de la fonction publique de l'État a atteint deux millions d'euros.

b. La part des femmes dans les emplois de direction est en relative stagnation

La catégorie des emplois de direction regroupe les emplois de types 1 ⁽²⁾ et 2 ⁽³⁾. Les chiffres de primo-nominations et d'agents en fonction à ces postes font état à la fois d'une augmentation constante, mais aussi d'une sous-représentation persistante des femmes.

Le graphique suivant présente le taux de féminisation des emplois de types 1 et 2 de la fonction publique d'État, en distinguant les taux de nomination, primo-nomination et la part d'agentes à ces postes.

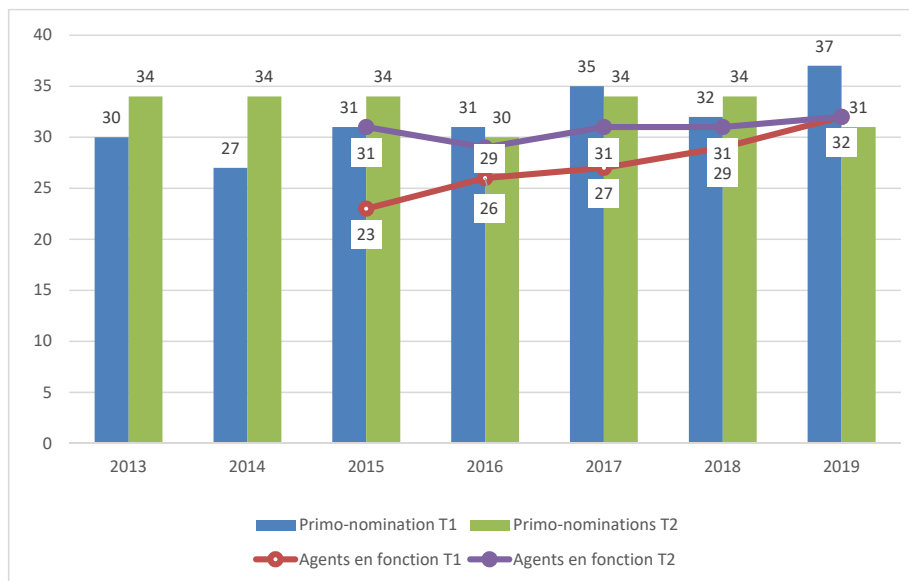
(1) Affaires étrangères, culture, armées, économie, intérieur, services du Premier ministre.

(2) Les emplois de secrétaire général, directeur général et directeur en administration centrale, commissaire général, haut-commissaire, commissaire, délégué général et délégué placé sous l'autorité du ministre et chef du service de corps d'inspection.

(3) Les emplois interministériels de chefs de service, de sous-directeurs des administrations de l'État, de directeurs de projets et d'experts de haut niveau des administrations de l'État et de ses établissements publics.

FÉMINISATION DES EMPLOIS DE TYPES 1 ET 2 DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT SUR LA PÉRIODE 2013-2019

Source : DGAFP, Délégation aux droits des femmes



En 2019 seules 30 % de femmes occupaient un emploi de type 1, et le taux de primo-nomination n'était que de 37 % contre 30 % en 2013. Le taux de primo-nomination a même diminué de 3 points entre 2017 et 2018. En outre, la féminisation des emplois de type 2 de direction des administrations centrales est en stagnation avec une part de femmes de 32 % dans ces postes, et le taux de primo-nominations est même en diminution à 31 % en 2019, contre 34 % en 2018, ce qu'illustre le graphique ci-dessus.

Cette lente évolution contraste avec le vivier existant parmi les cadres de l'État pour occuper ces emplois. En effet, **en 2019, 42 % de femmes sont entrées au sein du vivier interministériel de cadres dirigeants identifié par la mission « cadres dirigeants » (MCD), contre 18 % en 2012** ⁽¹⁾. Cette mission, rattachée auprès du secrétariat général du gouvernement (SGG), vise à détecter des profils de femmes pouvant accéder à ces postes. À ce jour, la ministre de la transformation et de la fonction publiques a précisé que le SGG « a identifié 500 personnes, dont 200 femmes, dotées de compétences, de parcours, d'expériences, les rendant aptes à prendre des postes de responsabilité. » ⁽²⁾. **Le vivier de cadres dirigeantes au sein de la fonction publique d'État est donc bel et bien existant, mais peu exploité.**

(1) Rapport du HCE sur la parité dans la fonction publique, 2021.

(2) Audition du 17 décembre 2020.

L'absence de données chiffrées pour l'année 2020 ne permet pas à vos rapporteuses de poursuivre l'analyse sur une période plus récente. La ministre de la transformation et de la fonction publiques a cependant rappelé lors de son audition du 17 décembre 2020⁽¹⁾ qu'« entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2020, le conseil des ministres a procédé à 43 % de primo-nominations de femmes. Ce niveau jamais atteint, mérite d'être souligné. »

c. Une distribution des emplois qui n'échappe pas aux idées préconçues

Dans les ministères chargés des affaires sociales, la part de femmes dans les emplois de direction et d'encadrement atteint 40 % dès 2017, celle-ci est nettement inférieure aux 30 % observés dans les ministères des armées, ainsi que les ministères économiques et financiers.

Le taux de primo-nomination au sein du ministère de l'intérieur est en augmentation constante. Selon le rapport de la DGAFP, elle repose en grande partie sur la féminisation des postes de sous-préfets⁽²⁾, supérieure à celle des préfets⁽³⁾.

La part des femmes dans les hauts postes du ministère des Armées est en constante progression (+ 16 points depuis 2015). Le plan mixité de ce ministère, lancé en 2019, a notamment pour objectif de féminiser le haut encadrement militaire pour atteindre 10 % de femmes officiers générales d'ici 2022, de doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 et d'augmenter le vivier de femmes militaires.

3. Améliorer l'accès aux données de suivi dans la fonction publique

Les données publiées chaque année par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la fonction publique permettent un suivi précis du respect par les administrations des obligations de nominations équilibrées. Ce rapport comprend le bilan sur la mise en œuvre des dispositifs de nominations équilibrées.

La publication des rapports annuels souffre cependant d'un décalage de deux années entre l'année de production des données et leur publication. C'est pourquoi, la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit la publication des données de l'année N au plus tard le 31 décembre de l'année N+1.

(1) https://videos.assemblee-nationale.fr/video.10089771_5fdb14b93475d.delegation-aux-droits-des-femmes--mme-amelie-de-montchalin-ministre-de-la-transformation-et-de-la--17-decembre-2020.

(2) 29 % de sous-préfètes au 31 décembre 2018, ces postes représentent la moitié des nominations et primo-nominations intervenant chaque année au ministère de l'intérieur.

(3) 26 % de préfètes au 31 décembre 2018, + 6 points par rapport à 2017.

TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

I. AUDITION DE MME AMÉLIE DE MONTCHALIN, MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES

Au cours de sa réunion du jeudi 17 décembre 2020, la Délégation auditionne Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/xf2Mnh>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Mes chers collègues, je me réjouis de vous retrouver pour cette nouvelle audition organisée dans le cadre de notre mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle ». Nous avons le plaisir de recevoir aujourd'hui Mme Amélie de Montchalin, ministre de la Transformation et de la fonction publiques, que je remercie vivement pour sa disponibilité.

Madame la ministre, notre mission d'information s'attache à déconstruire les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles, à partir de trois grands axes : l'accès au marché du travail, la gouvernance économique et l'entrepreneuriat.

Dans le contexte actuel, nous avons également souhaité nous intéresser à l'incidence de la crise sanitaire et économique sur la situation professionnelle des femmes.

Notre mission entend dresser un panorama général, assorti de propositions très concrètes, de nature à permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique, sujet qui mobilise les membres de notre Délégation et que nous avons à cœur d'explorer.

Vous le savez, nous avons consacré notre traditionnel colloque du 25 novembre au thème des violences économiques dans le couple. Les violences conjugales ont un effet direct sur la situation professionnelle des femmes, affectant bien souvent leur productivité et leurs perspectives de carrière. Nous avons, par ailleurs, échangé sur le rôle des employeurs, y compris des employeurs publics, dans l'identification des situations de violences conjugales dont leurs agents pourraient être victimes, et les moyens de les accompagner. J'en profite pour rappeler qu'au 1er mai, toutes les administrations ont dû instaurer un dispositif de recueil des signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes.

Votre audition, Madame la ministre, intervient dans la première phase de nos travaux. Elle va nous permettre d'échanger sur la place des femmes dans les fonctions publiques, sur le bilan des dispositions votées par le législateur ces dix dernières années, sur celui des actions conduites par votre ministère, mais également d'évoquer les grands axes de votre politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, que je sais volontaire et déterminée.

Depuis 2012, le cadre législatif et réglementaire en faveur d'une meilleure égalité dans la fonction publique a été considérablement renforcé. La loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, et la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les hommes et les femmes ont permis des avancées incontestables, notamment grâce à la définition d'une proportion minimale de personnalités de chaque sexe, fixée à 40 %, dans les conseils d'administration et de surveillance des établissements publics, dans les instances consultatives de la fonction publique ou encore dans les commissions administratives paritaires. Le législateur a également prévu un quota similaire de 40 % dans les nominations aux emplois de direction de l'État, des régions, départements, communes et EPCI de plus de 80 000 habitants, ainsi que dans la fonction publique hospitalière, mesure que nous avons corrigée en 2019 en dispensant de pénalités les employeurs qui nomment trop d'hommes ou de femmes si cela n'aboutit pas à un déséquilibre parmi les emplois concernés. La Ville de Paris, qui doit s'acquitter d'une amende au titre de 2018, n'en aura donc plus à payer, rassurons-nous.

Le ministère des armées, comme l'a montré le travail de nos collègues Bérangère Couillard et Bénédicte Taurine, grâce à ces obligations, a vu son taux de primo-nominations pour les postes de haut encadrement s'élever à 42 % en 2017. Un très bon chiffre qui cache pourtant, comme le soulignait la ministre des armées, un problème de vivier, puisque trop peu de femmes sont en mesure d'être promues.

Je le disais, en 2019, nous adoptions la loi de transformation de la fonction publique transposant les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. L'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les EPCI de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici au 31 décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ; favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes. Sans doute pourrez-vous nous en dire quelques mots ?

De même, nous sommes preneurs d'éléments concernant l'application des autres dispositifs prévus par la loi de 2019. Je rappelle que notre Délégation, grâce au travail de notre collègue Laurence Gayte, avait fait adopter des dispositifs cruciaux lors de l'examen du texte. Je citerai l'amélioration du dispositif de

signalement des violences, la précision du cahier des charges des plans d'actions, l'évolution et la publication systématique des rapports de situation comparée (RSC).

Si nous ne pouvons que nous féliciter de ces avancées, elles doivent encore être complétées. La place des femmes dans le haut de la pyramide est sans rapport avec leur nombre dans les effectifs de la fonction publique, puisqu'on compte 17 % de préfètes et 24 % d'ambassadrices. La répartition des femmes dans la fonction publique reste très liée aux stéréotypes de genre : 83 % des professeurs des écoles sont des femmes, tandis qu'elles ne représentent que 29 % des agents du ministère de l'intérieur. De même, nous observons un écart de rémunération persistant – 2 400 euros dans la fonction publique d'État en moyenne, contre 2 800 euros pour les hommes –, qui traduit une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus précaires.

Le dispositif relatif aux primo-nominations a permis des avancées, et les derniers chiffres sont à saluer, mais ne doit-il pas être complété par une approche de moyen terme ? En se limitant aux premières nominations, on occulte les enjeux de construction de carrière. Il ne faut pas se concentrer sur les échelons précédant immédiatement les emplois supérieurs mais bien agir sur l'ensemble des parcours, comme l'avaient montré nos collègues Bérangère Couillard et Bénédicte Taurine dans leur rapport sur les femmes et les forces armées, pointant les dispositifs favorisant l'évolution de carrière, mis en place par le ministère. Je pense à l'évolution des limites d'âge pour l'accès à l'école de guerre, qui avait permis aux femmes en situation de maternité de passer le concours d'entrée et prétendre à des emplois supérieurs. À ce titre, ne convient-il pas d'introduire une seconde obligation portant, au-delà du flux de nominations équilibrées, c'est-à-dire les primo-nominations, sur la mixité des fonctions en stock ? De même, quelles actions de formation entendez-vous conduire pour mieux accompagner les femmes durant l'ensemble de leur parcours professionnel, même si, à titre personnel, je me demande pourquoi les femmes auraient davantage besoin d'être accompagnées que les hommes ?

Madame la ministre, quel regard portez-vous sur ce constat ? Quels sont les points communs et les divergences entre les trois fonctions publiques ? Quels sont les actions et les objectifs du Gouvernement d'ici à 2022 ? Comment favoriser le développement des carrières des femmes et leur permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, notamment au regard de la maternité ?

Avant de vous entendre, je cède la parole à Mme Laurence Trastour-Isnart, corapporteuse de notre mission d'information.

Mme Laurence Trastour-Isnart, corapporteuse de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. Je me réjouis de cette audition qui nous permettra d'examiner en détail la situation des femmes dans les fonctions publiques et les moyens d'améliorer leur position économique et professionnelle.

Comme l'a souligné notre Présidente, de grands progrès ont été accomplis pour renforcer les obligations en matière de nomination dans la fonction publique. De fait, la récente loi de transformation de la fonction publique de 2019 s'inscrit dans cette filiation, en étendant les règles de nomination équilibrées aux emplois dirigeants des établissements publics de l'État et aux membres de jurys des concours de la fonction publique.

Cependant, l'écart entre les intentions du législateur et la réalité reste trop important. Ainsi, au dernier concours d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA), qui forme les futurs dirigeants d'administration, préfets ou ambassadeurs, seulement trente et une femmes ont été admises, contre cinquante-deux hommes, écart quasi constant d'année en année. Les positions dirigeantes dans la fonction publique semblent encore devoir être occupées, pour les années à venir, en majorité par des hommes. À l'inverse, les femmes sont plus touchées que les hommes par les situations précaires et les emplois à temps partiel. D'après les derniers chiffres publiés par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), en 2017, 15 % des femmes fonctionnaires étaient à temps partiel contre 4 % des hommes, et 62 % des contractuels étaient des femmes. Ces quelques chiffres, très parlants, montrent le chemin qu'il nous reste à parcourir vers l'égalité.

J'ai évoqué les derniers résultats de l'ENA – les plus éloquents –, mais je pourrais citer aussi d'autres concours de recrutement – à la fonction de commissaire de police, au ministère des armées, au poste d'administrateur civil au ministère de l'intérieur, etc. –, ou même les concours d'accès aux autres fonctions publiques, aux postes d'administrateur territorial et de directeur d'hôpital, par exemple. Ne croyez-vous pas que ces concours comportent des biais en défaveur des femmes, notamment en ce qui concerne les épreuves orales ? Comment encourager la parité dans la fonction publique, alors que la grande majorité des ministères régaliens sont encore tenus par des hommes ? S'agissant de la place des femmes dans les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique, comment améliorer la proportion de primo-nominations et nominations féminines ?

Alors que le Gouvernement entend favoriser la contractualisation dans la fonction publique, notamment pour les catégories B et C, ce genre de dispositif n'est-il pas de nature à favoriser la précarisation des femmes, plus fortement représentées parmi les contractuels ?

La récente discussion dans notre hémicycle sur l'allongement de la durée du congé de paternité a souligné la nécessité de réduire les temps partiels subis par la femme et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Comment votre ministère entend-il agir en ce sens ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques. Il était important pour moi de vous rencontrer s'agissant d'un sujet sur lequel j'essaie, depuis le 6 juillet dernier, de conduire une action précise et résolue en vue de passer des textes aux résultats, d'une phase de travail statistique

sur la place des femmes, les raisons et les causes, à une phase d'action. Le fait que les ministères proposent des plans d'action montre bien le changement de doctrine.

La loi du 6 août 2019 marque une nouvelle étape dans le processus de parité, de mixité et d'égalité, auxquelles nous sommes tous et toutes très attachés. Mon rôle n'est pas d'inventer de nouveaux mécanismes, de créer de nouveaux dispositifs ou de rédiger de nouvelles circulaires, mais de faire intensivement fonctionner les outils du corpus législatif afin qu'ils produisent des résultats. Le travail que vous menez va dans ce sens et votre mission l'illustre. Parlons du concret, de la réalité et sortons d'une vision purement légistique car, dans la vie quotidienne, les enjeux sont ceux de la réalité.

La fonction publique est le premier employeur du pays, puisqu'elle représente 20 % des emplois, et 62 % des agents publics, contractuels ou titulaires, sont des femmes. Nous sommes donc probablement l'employeur le plus féminisé du pays. Cette féminisation est cependant différenciée selon les versants de la fonction publique. Elle est de 78 % dans la fonction publique hospitalière, 61 % dans la fonction publique territoriale et 56 % dans la fonction publique de l'État. Toutefois, les femmes restent sous-représentées dans les emplois d'encadrement supérieur : elles sont 40 % dans la fonction publique d'État, 51 % dans la fonction publique territoriale et 49 % dans la fonction publique hospitalière. L'égalité professionnelle reste donc un enjeu. Si nous fixons des objectifs au secteur privé, l'employeur public doit être exemplaire pour assurer l'équité dans le recrutement, le parcours, la rémunération des agents. Cette exemplarité vaut à la fois pour l'extérieur et pour nos propres fonctionnements.

Depuis trois ans, sous l'impulsion politique du Président de la République, très attaché à l'obtention de progrès réels et tangibles, nous avons progressé. Des chantiers doivent nous permettre de traiter à la racine les inégalités qui entretiennent le sentiment d'un manque de viviers, ce qui n'est pas globalement le cas.

Si les carrières féminines doivent être mieux prises en compte à tous les niveaux de la fonction publique, il convient également de constituer un vivier régulièrement entretenu, afin d'assurer à toutes les femmes des parcours correspondant à leurs compétences. Ce vivier doit être connu et activé, afin qu'on ne puisse plus arguer de l'absence de femmes, les chiffres montrant qu'elles sont en grand nombre. Nous devons nous interroger sur les parcours de carrière que nous leur proposons, l'identification des talents et l'accompagnement, et mettre en mouvement un mécanisme pour progresser.

Pour le premier semestre de 2020, grâce à notre volonté politique et à un effort constant, nous avons enfin réussi à briser le plafond de verre, puisque, entre le 1er janvier et le 1er juillet 2020, le conseil des ministres a procédé à 43 % de primo-nominations de femmes. Ce niveau, jamais atteint, mérite d'être souligné. Je rappelle qu'avant 2017, nous butions toujours sur la barre des 30 %. Nous avons depuis franchi ce plafond de verre, en passant de 37 % en 2019 à 43 %, pour les six

premiers mois de 2020. Je tiens à insister, parce que c'est la première fois que nous dépassons l'objectif de 40 % fixé par loi Sauvadet de 2012.

Ces progrès attestent d'une véritable volonté politique et d'un effort constant, mais nous ne saurions nous en satisfaire. Il faut rendre durable cette capacité à nommer des femmes au niveau prévu par la loi, et cela dans tous les périmètres, car s'il y a 40 % de femmes dans l'encadrement supérieur, 33 % seulement sont directrices d'administration centrale. Il reste à concentrer nos efforts sur des cercles de nominations.

Le Président de la République m'a confié pour mission d'agir en amont, d'attirer les femmes à haut potentiel dans l'administration – j'y reviendrai au sujet des concours de la haute fonction publique –, d'identifier les talents présents dans la fonction publique de l'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, d'assurer un brassage et une plus grande mobilité interministérielle, autrement dit, de pérenniser le vivier de femmes pouvant être nommées aux plus hautes responsabilités. J'entends non seulement tenir ce rythme pendant notre quinquennat, mais aussi faire en sorte que nos actions rendent, dans un an, cinq ans, dix ans, ce mouvement inexorable. C'est pourquoi, dans chaque ministère, le sujet doit être considéré, non comme une obligation ponctuelle, parce que tel ministre ou tel président en a fait un objectif prioritaire, mais comme un objectif durable, garanti par des mécanismes et des processus interdisant tout retour en arrière. Nous devons fixer dans les habitudes l'identification, l'accompagnement, la formation et le suivi des femmes dans leurs parcours vers les responsabilités de l'État et de notre haute fonction publique.

Les plans d'action sont destinés à enclencher ce mécanisme inexorable. Il s'agit de créer une vision pluriannuelle d'actions opposables. Pour ce faire, vous avez, vous parlementaires, un immense rôle à jouer. Nous avons demandé aux ministères, non pas de rédiger des rapports sociaux et statistiques pour décrire avec finesse pourquoi il y a x % d'écart de salaire ou que 30 % de femmes ont été nommées à tel endroit, mais de présenter, face à un diagnostic bien posé, les actions qu'ils entendent engager dans une vision pluriannuelle. Une fois pris, ces engagements deviendront opposables. Telle est l'intention que vous avez exprimée, mesdames et messieurs, dans la loi du 6 août 2019. C'est une véritable révolution.

Ces plans d'action seront précisés dans les treize prochains jours, puisqu'ils doivent être finalisés le 31 décembre. Nous devons examiner non plus seulement leur seule existence mais aussi leur contenu pour nous assurer qu'ils correspondent aux progrès à réaliser dans tel ou tel ministère, du caractère opérationnel des engagements et des moyens qui leur sont consacrés. Il ne s'agit pas d'annoncer que tout va être réglé sans préciser par quelle méthode.

Le législateur a prévu une amende particulièrement importante – et donc efficace. En effet, 1 % de la masse salariale brute globale du ministère est en jeu si les plans ne sont pas rendus ou si les mesures proposées ne répondent pas aux

besoins. Cela va bien au-delà des amendes symboliques. Mais mon but est de ne plus avoir à faire payer d'amendes parce que des femmes auront été nommées.

Ces plans doivent évaluer les écarts de rémunération, pour les prévenir ou les corriger, favoriser l'accès des femmes aux emplois de responsabilité, ainsi que l'articulation entre vie professionnelle et familiale – je reviendrai sur la maternité. Ils doivent prévenir la discrimination, le harcèlement, les violences et tout ce qui empêche les femmes d'exercer dans une stricte égalité leur métier, leurs compétences et leurs fonctions.

Nous allons accompagner ces plans, les coordonner et nous assurer qu'ils conduisent bien à la création durable de viviers de talents, non seulement pour les nominations des ministères, mais aussi pour les nominations interministérielles, qu'il s'agisse de femmes jeunes pour des postes de sous-directrice ou de directrice, ou de femmes expérimentées pouvant prétendre à des postes de directrice d'administration centrale ou des postes à discrétion du Gouvernement. Nous procéderons à un suivi très rigoureux des plans, par des points réguliers sur leur mise en œuvre. Je souhaite vous associer à ce travail, parce que votre rôle d'évaluation et de contrôle du Gouvernement est majeur. Je rendrai publics et disponibles les éléments nécessaires pour ce faire.

Nous avons la capacité d'atteindre, en 2021, le fameux objectif des 40 % de nominations dans la totalité des ministères. En nombre, le déficit de nomination est souvent de quatre, cinq ou six femmes. Qu'on ne me dise pas que l'on manque dans notre pays de quatre, cinq ou six femmes pour traiter des sujets économiques ou juridiques ! Nous devons assurer un suivi et un accompagnement tels qu'en 2021, plus aucun ministère ne paie d'amende.

Les collectivités territoriales sont également concernées. J'ai eu des échanges avec l'organisation France urbaine au sujet des avancées à réaliser dans les grandes collectivités, désormais concernées par la loi Sauvadet, qui a élargi le périmètre aux EPCI d'au moins 40 000 habitants, contre 80 000 précédemment.

Concernant le vivier interministériel de dirigeants, une étude de la Mission Cadres Dirigeants (MCD), rattachée au secrétariat général du Gouvernement, a identifié 500 personnes, dont 200 femmes, dotées de compétences, de parcours, d'expériences les rendant aptes à prendre des postes de responsabilité. Pour ces 200 femmes, nous mettrons en œuvre des programmes de formation, d'accompagnement et de marrainage pour nous assurer qu'elles soient « sponsorées », que leur CV arrive bien sur la table des ministres, qu'il n'y ait pas de barrière administrative à leur candidature. C'est le fruit de l'engagement du Premier ministre et du Président de conforter ce vivier, de le renouveler pour faire évoluer les profils, de renforcer le programme, de mentorat, de coaching, de formation, de mise en visibilité pour améliorer le leadership. Ce programme, plébiscité par toutes celles qui l'ont suivi, n'a malheureusement concerné que trop peu de femmes de ce vivier et doit être élargi. Je veux également veiller à ce que les programmes mixtes de formation n'oublient pas les femmes et que celles qui

souhaitent un accompagnement personnalisé puissent y accéder en vue de prendre les responsabilités auxquelles elles aspirent et auxquelles nous souhaitons les préparer.

Derrière l'enjeu du coaching, du mentorat et de la formation, se profile celui des rôles modèles, des réseaux féminins, afin que les femmes se connaissent. Les hommes ont des réseaux et il est dommage que les femmes en aient parfois un peu moins. Pendant les six premiers mois de l'année 2020, j'ai voulu que les primo-nominées se rencontrent. J'ai réuni autour d'une table, certes virtuelle pour des raisons sanitaires, une ambassadrice, une préfète, une responsable du ministère des armées, une rectrice, toutes nouvellement nommées, afin qu'elles partagent leurs expériences et soutiennent la mobilisation des générations montantes. Nommer la première femme secrétaire générale du Gouvernement ou la première femme patronne des CRS est un signal fort envoyé aux plus jeunes, pour leur dire que c'est possible.

Un autre point d'action porte sur l'écart de salaire. D'environ 12 % dans la fonction publique, il est certes inférieur à celui du privé, mais ce n'est pas parce qu'on se compare qu'on doit se satisfaire. Il doit être de nouveau mesuré et traité. Nous avons harmonisé l'outil de calcul entre ministères. En effet, il était trop simple pour certains de dire qu'ils n'étaient pas comparables ou, pour d'autres, d'affirmer que l'écart n'était pas celui qu'il fallait comprendre. Notre outil s'apparente à l'index de l'égalité professionnelle, mais les éléments d'écarts de salaire du secteur public sont d'une tout autre nature que ceux du secteur privé, les carrières progressant de manière différente. Beaucoup de primes sont liées à la fonction exercée et ne sont pas négociées. Il y a bien moins d'enjeux de négociation salariale que de parcours de carrière, ce qui explique une part importante de l'écart que nous devons réduire.

Le rapport social unique (RSU), proposé par la loi du 6 août 2019 et dont le décret d'application est paru au début du mois de décembre, précise que les ministères doivent communiquer sur les écarts et fournir des études statistiques sur leurs causes. Lors du rendez-vous salarial de juillet 2020, j'ai annoncé des mesures visant à revaloriser de nombreuses filières qui recevaient peu de primes, notamment la filière médico-sociale très féminisée, et la filière des bibliothèques, qui avait été mise de côté pour beaucoup de revalorisations indemnitaires, ce qui explique, à la lumière de grands agrégats et de grandes moyennes, une partie des écarts.

J'en viens à notre arsenal de prévention et de lutte contre le harcèlement, les violences sexuelles et sexistes et les discriminations. Nous sommes dans la dernière ligne droite de mise en œuvre dans toutes les administrations de cellules de signalement indépendantes de la hiérarchie. On connaît, en effet, la limite des signalements par la seule voie hiérarchique : nombre de faits de harcèlement ou de violence ne sont pas signalés. Le dispositif mis en place dans la majorité des ministères est tantôt interne, tantôt externalisé, tantôt conçu en lien avec des associations. Ces différentes formes d'organisation nous permettront de comparer les manières dont les unes et les autres s'en saisissent. Il prévoit une obligation

d'écoute, mais aussi d'orientation et d'accompagnement du traitement des faits remontés. Il ne s'agit pas de cellules d'écoute psychologique mais de cellules de signalement et d'action afin que les faits soient traités, suivis et aboutissent à des plaintes.

En outre, ces dispositifs doivent être mieux connus. Pour le sixième comité de suivi de l'accord égalité professionnelle femmes/hommes que je tiendrai au printemps 2021, dans le prolongement de celui que j'ai tenu la semaine dernière, je demanderai à la DGAFP d'établir, au terme de la phase de mise en œuvre au cours de l'année 2020 et en accord avec les organisations syndicales, un bilan chiffré de la connaissance par les femmes des différents ministères de ces cellules de signalement, de leur utilisation, des types d'événements remontés.

S'agissant plus largement du harcèlement et des violences sexuelles et sexistes, les employeurs, en particulier publics, ont la responsabilité de constituer un lieu d'écoute et de traitement d'événements se produisant en dehors du lieu de travail. Pour les femmes qui vivent des violences conjugales, les signalements permettront d'activer la vigilance collective et de mettre nos moyens au service de celles qui ne trouvent pas l'écoute et l'accompagnement nécessaires. Nous avons fait en sorte que ces cellules de signalement soient activées à propos d'événements de la vie personnelle, survenant hors du lieu de travail.

La protection fonctionnelle des agents publics dépasse le cadre strict de la protection contre les violences sexuelles et sexistes. Elle concerne le harcèlement parce qu'on est une femme ou parce qu'on est une femme enceinte, discrimination que vous aviez ajoutée parmi celles pouvant être rapportées dans ces cellules. La protection fonctionnelle permet aux agents publics de s'engager pleinement dans leur métier, en sentant leur action tangiblement soutenue par la hiérarchie. Cela concerne la défense des principes républicains, toutes les menaces, toutes les atteintes à l'intégrité physique, toutes les violences. Nous le savons, les femmes agents sont plus victimes de ce genre d'événements venant de l'extérieur ou de l'intérieur.

Le 2 novembre, nous avons pris, avec le garde des Sceaux, le ministre de l'intérieur et la ministre déléguée chargée de la citoyenneté, une circulaire diffusée à tous les préfets, tous les secrétaires généraux de ministères et tout l'écosystème de l'État, indiquant clairement que la protection fonctionnelle doit être attribuée à tous les agents, à titre conservatoire, de manière rapide et urgente, dans les situations de menace ou d'atteinte à l'intégrité de la part des usagers. Il importe de prendre en compte cette dimension de la vie quotidienne mise un peu de côté, de signaler systématiquement les faits aux procureurs conformément aux dispositions de l'article 40, et de signaler systématiquement à la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS) toute menace venant des réseaux sociaux à l'encontre d'un agent public. Je rappelle que l'article 18 du projet de loi confortant les principes républicains augmente l'échelle des peines lorsque les faits sont commis au préjudice d'une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public. Cette circulaire

prévoit enfin que les forces de l'ordre soient prévenues en cas de danger grave et imminent. C'est un sujet de protection générale mais les femmes agents doivent être particulièrement protégées, car la société en fait malheureusement plus souvent des cibles de menaces et d'atteintes.

Sur tous ces sujets, un changement de culture doit être opéré. Face à la difficulté de tenir leur rôle de rempart contre les atteintes aux valeurs de la République, à l'égalité de traitement ou à la neutralité, les agents éprouvent trop souvent un sentiment de solitude. En déplacement à Évreux et à Cergy-Pontoise, j'ai entendu chez les agents des trois versants de la fonction publique que cela pouvait conduire, de façon diffuse, à ne pas faire de vagues. Les agents qui constatent qu'ils sont empêchés de faire leur métier comme ils devraient, ne sont pas toujours certains d'être soutenus par leur hiérarchie. Nous avons effectué un sondage montrant que 40 % des agents ne disent pas de façon spontanée qu'ils se sentent soutenus par leur hiérarchie en cas de relations difficiles avec les usagers. Un changement majeur de culture doit être opéré. Les réseaux de femmes sont pleinement conscients de la nécessité de faire connaître et vivre ces nouveaux mécanismes.

S'agissant de la mairie de Paris, je tiens à dénoncer clairement le dispositif visant à pénaliser une institution qui nommerait plus de femmes que d'hommes, en l'occurrence 60 %, en raison du déséquilibre de son vivier initial. Dans la loi du 6 août 2019, vous avez supprimé cette disposition. La rétroactivité n'existe pas dans la loi française mais, à partir de la promulgation de cette loi, toute institution ayant un vivier initial très féminisé pourra nommer des femmes dans la même proportion. La mairie de Paris ne sera donc plus concernée par cette absurdité. J'ai invité la maire de Paris à indiquer au ministère comment elle voudrait que les 90 000 euros payés au titre de 2018 soient mis au service de l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Je vous rappelle qu'un fonds, dédié à ces enjeux, permet de financer des projets très appréciés. Lors de l'examen de la loi Sauvadet, personne n'envisageait que puisse être nommée une proportion aussi importante de femmes. Je tiens à ce que cet argent soit utile aux femmes : tel est le message que j'ai adressé à la maire de Paris. Les plans d'action de la mairie de Paris seront intéressants à observer, car d'autres enjeux doivent continuer à être traités. Elle pourra faire figure d'aiguillon pour d'autres collectivités. Je serai très contente d'échanger avec Mme Hidalgo, en dehors de toute politique politicienne. Je rappelle que le gouvernement de François Hollande qu'elle soutenait n'a pas été capable de dépasser le fameux plafond de verre.

Concernant la précarisation d'un certain nombre de postes de catégories B et C, nous avons acté, au mois de juillet dernier, la création de la prime de fin de contrat de moins d'un an. Ce mécanisme, en vigueur depuis longtemps dans le secteur privé, vise à inciter les employeurs publics à adopter des pratiques de recrutement, d'embauche et de contractualisation de nature à réduire la précarisation. Cette prime, versée pour tous les contrats de moins d'un an, est destinée à limiter les rotations et à offrir plus de visibilité aux agents contractuels qui travaillent pour nous.

Enfin, j'aurai aujourd'hui une réunion avec les organisations syndicales des trois versants de la fonction publique sur un sujet majeur pour les femmes, la protection sociale complémentaire, l'accès à une couverture santé, l'accès à une prévoyance. Là aussi, les employeurs publics agissent très différemment des employeurs privés. C'est un chantier ambitieux que nous avons engagé avec les employeurs territoriaux et les employeurs hospitaliers. Je ferai cet après-midi des annonces sur ce chantier utile aux femmes, notamment en donnant accès à une couverture santé aux familles monoparentales. De même, à partir d'un certain âge, les femmes étant plus exposées à certaines maladies chroniques, je souhaite leur permettre d'accéder à une couverture santé de qualité. Je ferai des annonces en ce sens, cet après-midi.

En réponse aux questions, je pourrais revenir sur l'accès des jeunes femmes aux concours de la haute fonction publique, la valorisation des métiers de la fonction publique et leur préparation sur le territoire, afin que le service de l'intérêt général ne soit pas le monopole de certains, et surtout pas des hommes, ce qui représenterait un grand retour en arrière.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Les violences économiques étaient au cœur de notre colloque du 25 novembre. Le signalement de violences conjugales est-il un critère prioritaire de mutation pour échapper à cette situation ? Existe-t-il un accompagnement financier de l'État, à l'instar de certaines entreprises, auprès d'agents victimes de violences conjugales ? Lorsque l'auteur de telles violences est un agent public disposant d'un logement de fonction, la victime peut-elle continuer à en bénéficier, ne serait-ce que le temps de lui permettre de s'organiser ?

S'agissant de l'ENA, 35 à 37 % des candidats au concours d'entrée sont des femmes et elles représentent 36 à 38 % des élèves. On peine à atteindre les fameux 40 % et encore moins la parité. Un certain nombre d'éléments expliquant cette situation ont été identifiés, parmi lesquels les classes préparatoires. En effet, la question du vivier ne se pose pas, puisque 60 % des diplômés âgés de 25 à 34 ans sont des femmes. Pourquoi donc ne sont-elles pas plus nombreuses à se présenter au concours d'entrée ? Quelle est votre analyse ? Je suis convaincue que le concours d'entrée à l'école des hautes études en santé publique (EHESP) de Rennes est bien plus féminisé. Aux stéréotypes et aux biais s'ajoutent les conditions de formation. La promotion Molière avait dénoncé un certain nombre d'agissements sexistes à l'intérieur de l'école : les habitus envers les élèves femmes n'étaient pas les mêmes qu'envers les élèves hommes, l'idéal type du candidat et de l'élève énarque correspondait à des normes masculines, les attendus des maîtres de stage étaient différents à l'égard des femmes et la vie personnelle n'était pas prise en considération. Pour la fonction publique comme pour beaucoup d'autres secteurs sur lesquels nous travaillons, le frein est moins l'autocensure – je ne vois pas pourquoi les femmes seraient moins candidates à l'ENA – que les conditions d'enseignement. Les classements de sortie sont révélateurs des différenciations. Les attributions des postes restent stéréotypées.

Je vous sais gré de nous faire part des évolutions intervenues ces dernières années. Les chiffres du premier semestre 2020 sont en effet inédits et nous ne doutons pas de votre volonté d'aboutir à des résultats. Mais il faut noter aussi qu'il a fallu la loi Sauvadet pour que les 40 % soient atteints. Cela montre l'efficacité des quotas.

Mme Laurence Trastour-Isnart, corapporteuse. À concours d'entrée équivalents, la maternité ne nuit-elle pas à la carrière des femmes ? Dans la fonction publique territoriale, j'ai constaté qu'à partir du même concours de rédacteur, l'évolution des hommes était souvent plus rapide que celle des femmes.

Des actions sont-elles engagées pour les filières sportives, dans lesquelles beaucoup moins de femmes que d'hommes participent aux concours administratifs ?

Mme Fiona Lazaar. Si des cas d'amendes absurdes comme celle infligée à la mairie de Paris ne doivent plus se reproduire, avez-vous eu connaissance de situations analogues ?

À la suite d'un rapport de la délégation aux droits des femmes, nous avons voté, dans le cadre de la loi de finances pour 2018 un amendement que j'avais déposé, tendant au suivi des sommes perçues par l'État au titre du dispositif de sanctions prévu par la loi Sauvadet. Malgré mes demandes réitérées à des membres du Gouvernement lors d'auditions et une question écrite enregistrée en juillet 2019, je n'ai pu avoir connaissance du montant global de ces amendes. Je voudrais donc m'assurer du fonctionnement de ce dispositif adopté par le Parlement il y a trois ans et que des chiffres seront publiés.

Une administrée de ma circonscription m'a indiqué que les critères d'obtention de points de nature à faciliter la mutation des enseignants étaient discriminants à l'encontre des parents isolés. Pouvez-vous le confirmer ?

Mme Annie Chapelier. Je mettrai l'accent sur la discrimination salariale à l'encontre des métiers à prédominance féminine, comme ceux relatifs au soin ou à l'éducation. Dans le milieu du soin, grandement mis à contribution cette année, cette discrimination pénalise autant les hommes que les femmes. Ces métiers sont dévalorisés pour les raisons historiques et sociologiques que nous connaissons et sur lesquelles je ne reviendrai pas. Une évolution est-elle possible ?

Au Canada, on s'était aperçu que des fonctions d'État à faible responsabilité, pénibilité, compétences et prise de risque étaient mieux rémunérées que des professions du soin, parce qu'à prédominance masculine, elles parvenaient à obtenir de meilleurs salaires. Sous l'impulsion de la ministre libérale Monique Jérôme-Forget, les Québécois ont mené une vaste enquête qui a permis une mise à plat et le remplacement de l'approche « à travail égal, salaire égal », par celle de « travail à valeur égale, salaire égal ». La revalorisation de salaires qui s'en est suivie, certes coûteuse mais aussi vertueuse, a finalement profité à toute la société. En France, nous avons obéi à une logique inverse puisque le décret du 19 septembre

pris après le Ségur de la santé couvre tous les agents hospitaliers, quelle que soit leur profession, et pas seulement les soignants à majorité féminine. Ainsi, des jardiniers, des directeurs d'hôpital, des secrétaires, des cuisiniers, des électriciens bénéficient d'une augmentation de salaire. Parce que le critère retenu est celui du périmètre géographique de la fonction hospitalière et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), tous les secteurs médico-sociaux ne sont pas inclus et d'autres infirmières et aides-soignantes ne bénéficient pas de l'augmentation.

Plutôt qu'une approche fine de l'évolution de certaines professions, la France a retenu une approche très administrative de périmètre strict. Monique Jérôme-Forget disait que la volonté politique d'un ministre pouvait changer les choses. Quand aurons-nous la volonté politique de remédier à cette injustice par une remise à plat afin de rémunérer certaines professions pour la valeur de leur travail ?

M. Guillaume Gouffier-Cha. Je tiens à saluer l'effort engagé pour dépasser la proportion de 40 % de femmes nommées en conseil des ministres, afin non seulement de rattraper le retard mais aussi de contribuer à la construction de rôles modèles pour les jeunes générations.

Le baromètre des résultats de l'action publique dont vous avez annoncé la publication le 6 janvier permettra-t-il un suivi des dispositifs destinés à contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Qu'en est-il des mesures destinées à faciliter l'accès aux concours internes, notamment par la prise en charge du maintien du niveau de rémunération durant les années de formation, qui peuvent être un frein pour les femmes au cours de leur carrière ?

Le chantier de la protection sociale complémentaire (PSC) a été engagé à la suite de l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique. Quel est le calendrier de mise en place des mesures dans les différents versants de la fonction publique ? En quoi seront-elles favorables aux femmes ?

Enfin, l'accès au logement et son coût constituent une difficulté en Île-de-France et dans toutes les autres zones à forte densité. C'est particulièrement compliqué pour certains fonctionnaires qui peuvent être amenés à changer de région. Une réflexion est-elle engagée sur ce sujet ?

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Le suivi personnalisé des situations de violence conjugale est traité par les services sociaux des directions des ressources humaines, qu'elles remontent soit par le signalement des cellules que nous activons et élargissons, soit par un entretien informel. Les demandes de mutation sont suivies de façon personnalisée. Je n'ai pas de chiffres à communiquer, car il n'existe pas sur ce sujet de procédure fixée par circulaire. Nous essayons d'agir de la façon la plus circonstanciée possible.

Toute suspension temporaire ou durable liée à une situation de violence est accompagnée d'une pénalité financière. Le déclenchement de la machine judiciaire, le plus souvent à l'encontre de l'homme, génère pour lui des frais supplémentaires. Quant à réserver la jouissance du logement de fonction à des femmes avec enfants en situation de violence conjugale, nous n'avons pas d'outil de cette nature, mais c'est un point que nous regarderons.

En revanche, j'ai demandé à la DGAFP un examen des conditions d'accès au logement par le comité interministériel consultatif d'action sociale des administrations de l'État (CIAS). Comme nous conduisons notre politique de logement avec ce comité, nous pourrions réserver des logements à des femmes agents publics en situation de détresse. Ce champ d'action me paraît plus activable à court terme qu'un changement de la grande politique de logements de fonction. À partir du CIAS et du suivi individualisé assuré par les services sociaux des ressources humaines, nous examinerons s'il convient de mettre en place des dispositifs de mise à l'abri de femmes et de leurs enfants.

S'agissant de l'accès aux concours de la haute fonction publique, vaste sujet avec un fort enjeu de diversification des profils, vous avez voté, dans le cadre du budget pour 2021, deux dispositions importantes.

La première est l'augmentation significative du nombre de places des classes préparatoires intégrées, réparties sur l'ensemble du territoire, que vous avez porté de 700 à 1 700, soit 1 000 nouvelles places. Les classes préparatoires intégrées, qui comptent 68 % de femmes, présentent un intérêt particulier en matière d'accès à la préparation, puisque 60 % des élèves réussissent au bout d'une année les concours d'accès aux fonctions d'encadrement de la fonction publique – IRA, direction de la pénitenciaire, des hôpitaux, cours régionales des comptes, ENA, magistrature, etc. La présence de 68 % de femmes dans les classes préparatoires intégrées montre qu'en élargissant le nombre de femmes et d'hommes ayant accès à ces classes, on active un mécanisme de féminisation intéressant. Un tutorat et un mentorat forts accompagnent la préparation aux concours, notamment aux oraux.

Seconde disposition, grâce à votre soutien, j'ai fait passer le montant de la bourse ou de la sur-bourse – ces classes sont aussi ouvertes à des demandeurs d'emploi en reconversion – de 2 000 à 4 000 euros par an. L'État finance donc le dispositif de préparation aux concours moyennant un certain nombre de critères, notamment un accompagnement par tutorat.

Nous cherchons également à faire mieux connaître ces dispositifs, à les rendre plus lisibles, pour puiser dans le vivier de toutes les filières universitaires. C'est un chantier majeur de diversification et de féminisation, car il s'agit davantage de lutter contre l'autocensure que contre la discrimination. Ce genre de mécanisme contribue à inciter les femmes à passer ces concours.

Madame la députée de l'Essonne, vous serez heureuse d'apprendre que, grâce au soutien de l'ENA, une classe préparatoire aux concours de la haute fonction

publique vient d'être créée à l'université d'Évry. C'est aussi un enjeu social. La diversité est territoriale, sociale, et répond aux critères de parité hommes/femmes. Ce sont pour moi autant de leviers d'attractivité des concours de la fonction publique. Nous allons là où se trouvent les gens qui peuvent les préparer, c'est-à-dire à l'université, et sur tout le territoire – pas uniquement au cœur de la métropole parisienne.

Concernant l'organisation des concours, nous nous interrogeons sur les jurys, leur formation et leur formation aux biais. La nouvelle promotion de l'ENA, par exemple, compte 37 % de femmes, soit la même proportion que de candidates admissibles. Cela signifie qu'il n'y a pas trop de biais, mais il faut aller plus loin et faire tourner les jurys. Je réfléchis avec les écoles de service public à la manière d'organiser des jurys capables de dépasser les biais conscients ou inconscients. J'ai néanmoins le sentiment que l'enjeu aujourd'hui est plus celui de l'autocensure que de la discrimination systématique. Or les outils pour y répondre sont différents. Bien sûr, il faut être attentif à la discrimination, mais combien de fois n'ai-je entendu des jeunes dire, bien avant le concours : « ce n'est pas pour moi ». C'est pourquoi, avec Jean Michel Blanquer et Frédérique Vidal, nous travaillons à la manière de trouver à l'université des talents pour les amener vers la haute fonction publique.

Les 40 % de la loi Sauvadet ne peuvent être strictement comparés aux quotas de 40 % des conseils d'administration, car les fonctions ne sont pas identiques. Nous nommons des femmes à des équivalents de comex, puisqu'elles gèrent des budgets, des équipes et de l'opérationnel. Dans le public, le conseil d'administration, c'est le Gouvernement et il est paritaire, et le conseil de surveillance, c'est le Parlement où le groupe majoritaire est paritaire. Nos 40 % de primo-nominées, nos directrices d'administration centrale, nos préfètes, nos rectrices sont des équivalents de membres de comex, car leurs fonctions sont opérationnelles.

Concernant les concours internes et la progression dans la carrière, depuis la rentrée de novembre, nous avons pris avec l'ENA une disposition visant à maintenir l'intégralité de la rémunération aux candidats préparant le concours interne, notamment avec l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), puis élèves hauts fonctionnaires. C'est un changement important car la progression par le concours interne était ralentie par la perte de 30 à 40 % de la rémunération, surtout pour les candidats ou candidates ayant une famille.

Mais en matière d'accès aux écoles et aux concours, notre vision doit dépasser le cadre strict de l'ENA. N'oublions pas que l'École nationale de la magistrature (ENM) est très féminisée, que les Instituts régionaux d'administration (IRA) comptent 55 % de femmes. Notre réseau d'écoles de service public comprend plus d'une vingtaine d'établissements. Il faut dépasser la vision totémique de l'ENA pour considérer toutes les possibilités d'accès des femmes aux responsabilités publiques et à l'encadrement supérieur public, dans des fonctions très différentes. Je tiens ainsi à féminiser le corps des administrateurs territoriaux. Je pourrai vous donner les chiffres de la féminisation de toutes les écoles de service public.

Je ne suis pas compétente en matière de filières sportives, mais je vais m’y intéresser. J’examinerai avec Roxana Maracineanu, elle-même concernée par la diversité et la mixité, ce qu’il est possible de faire.

Les chiffres des amendes sont publics et figurent sur le site fonction-publique.gouv.fr, dans un rapport intitulé « Bilan de la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées au cours de l’année 2018 ». Il a été publié très tardivement pour des raisons que je vais essayer de résoudre, puisque je m’engage à vous livrer les données de 2019 en mars 2021. Vous aurez ainsi les données de 2018 en décembre 2020 et celles de 2019 au printemps prochain. Nous allons accélérer le rythme de publication pour coller davantage à la réalité.

Les pénalités s’établissent à 2 millions d’euros pour 2018 pour la fonction publique territoriale et 1,9 million d’euros pour la fonction publique de l’État. Ces crédits non affectables sont versés au budget général mais, au-delà de l’action propre et continue des ministères, un fonds de soutien aux initiatives pour l’égalité hommes/femmes, doté d’un million d’euros chaque année, complète les dépenses engagées pour des actions de soutien, d’accompagnement et de formation. Ce million d’euros, à notre main tous les ans, nous permet d’activer ce qui mérite de l’être.

Je reprendrai votre question écrite de 2019, qui doit être arrivée chez Mme Moreno. La publication même des documents montre que nous n’avons rien à cacher.

La loi de transformation de la fonction publique prévoit la définition de lignes directrices de gestion visant à modifier l’organisation des promotions, des avancements et de la mobilité. Auparavant, les décisions étaient prises dans le cadre des fameuses commissions administratives paritaires (CAP) auxquelles participaient les organisations syndicales. Le 1er janvier 2021, nous allons migrer vers un mécanisme plus transparent qui permettra d’annoncer les règles de mutation et d’avancement avant que les décisions ne soient prises. Dans chaque ministère et dans chaque collectivité sont négociées ces lignes directrices de gestion qui poseront un certain nombre de principes explicites sur l’organisation de l’avancement, la promotion, la mutation, la mobilité, et les critères sur la base desquels les décisions seront prises.

La différence entre couples mariés, pacsés, concubinage ou femme en situation monoparentale est résolue et ne donne plus lieu à discrimination. Nous mettons à jour notre droit en fonction de la vie réelle. Le fait d’avoir des lignes directrices de gestion, à la conception desquelles les syndicats sont attentifs, permet de s’assurer que la promotion des femmes est traitée en tant que telle. À la suite des nominations, les ministères devront publier les ratios nominables/nommés, promouvables/promus, pour vérifier l’absence de biais de sur-promotion des uns par rapport aux autres. Je fonde beaucoup d’espoir dans ce système qui sera mis en œuvre au 1er janvier 2021. Il faudra l’évaluer, le suivre, le piloter, voire le corriger.

En termes de transparence et de capacité à évaluer les uns et les autres en fonction de leurs compétences ou de leur engagement, il représente un progrès.

Sur la revalorisation des filières féminines, des actions comme le rendez-vous salarial de la fonction publique ou le Ségur de la santé ont mis un coup de projecteur sur les salaires perçus pour certaines activités. Certes, on cherche à attirer des hommes et des femmes dans toutes les filières, mais la réalité oblige à constater que la revalorisation indemnitaire ou la progression indiciaire de celles qui sont féminisées, ont été oubliées. Les plans d'action des ministères intégreront l'enjeu des inégalités salariales, ce qui conduira à réviser les barèmes des filières féminisées qui n'auraient pas bénéficié des mêmes coups de pouce au fil du temps. Des entreprises ont mis de côté des poches financières pour rattraper le décalage de certaines filières. En outre, le dialogue social permettra de maintenir la vigilance.

Je peux confirmer que le baromètre que je publierai le 6 janvier mentionnera des éléments à la maille départementale sur la lutte contre les violences faites aux femmes. Ce sera un important élément de transparence, de suivi et de pilotage de la politique publique. Je tiens beaucoup à ce baromètre. En effet, les lois que vous votez et les annonces du Gouvernement doivent pouvoir être suivies quantitativement à la maille territoriale. Ces politiques doivent s'incarner. Enfin, l'opposition et la majorité doivent disposer de faits pour que vous puissiez faire votre travail d'évaluation de terrain. S'agissant d'une grande cause du quinquennat, c'est un dossier que nous suivons avec grande attention. Les données seront rendues disponibles de manière innovante et inédite.

La protection sociale complémentaire est un chantier majeur que la loi du 6 août 2019 a permis d'accélérer, en demandant le dépôt d'une ordonnance avant le 7 mars 2021. Ce travail a demandé beaucoup de négociations avec les employeurs territoriaux, les employeurs hospitaliers et tous les employeurs publics de l'État. Je ferai donc cet après-midi des annonces, au terme d'une réunion conclusive de ces travaux avec les organisations syndicales avec lesquelles nous avons activement travaillé. L'accès à la santé est aussi un enjeu d'égalité entre les hommes et les femmes. La prise en charge des mutuelles de maladie et de prévoyance par l'employeur, comme dans le secteur privé, était pour moi une priorité. Je réserve mes annonces pour la réunion destinée à les acter mais je peux vous dire que nous avons réalisé d'importantes avancées, notamment pour les femmes.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci, Madame la ministre. En effet, je veux bien que nous retravaillions ensemble sur les violences conjugales, l'accompagnement des agents par les services de l'État et le logement. Il serait bon que la situation de violence conjugale soit un critère prioritaire de mutation.

Notre échange, ce matin, a permis de faire le point sur les travaux de la Délégation effectués dans le cadre du rapport de notre collègue Laurence Gayte et il alimentera la réflexion de notre mission d'information.

Mme Amélie de Montchalin, ministre. Je vous remercie toutes et tous pour votre travail sur ce sujet qui, au-delà des femmes, concerne toute la société. Si mon action permet aux 5,5 millions d'agents publics de s'emparer de l'égalité comme un enjeu de progrès et non comme un enjeu de contrainte, de division ou de mise en danger des uns contre les autres, nous aurons aidé l'ensemble de la société à progresser.

II. AUDITION DE M. BRUNO LE MAIRE, MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE

Au cours de sa réunion du lundi 18 janvier 2021, la Délégation auditionne M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée nationale à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/cFMGvJ>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain, co-rapporteuse de la mission d'information sur l'égalité économique professionnelle. Notre ordre du jour appelle l'audition, très attendue, de M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance, dans le cadre de notre mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle ».

« Compter les femmes pour que les femmes comptent. » Les femmes représentent 36 % des entrepreneurs et dirigent seulement 10 % des entreprises innovantes. Un tiers des entreprises qu'elles créent l'est avec environ 4 000 euros. Pourtant, 73 % des entreprises toujours en activité après trois ans d'existence sont dirigées par une femme. Pire, l'écart entre le capital détenu par les hommes et par les femmes s'est considérablement accru, passant de 9 % en 1998 à 16 % en 2015. Si ces chiffres commencent à provoquer une certaine prise de conscience, les inégalités d'accès au travail et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes demeurent bien réels. Les femmes travaillent de plus en plus mais restent sous-représentées dans les postes à responsabilité comme dans les filières d'avenir, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Faut-il organiser des politiques publiques mieux fléchées vers ces problématiques ? Pour financer les créations d'entreprises et leur développement, faut-il conditionner chaque aide publique à un objectif d'égalité si ce n'est de parité ?

Nombreuses sont les pistes qui s'ouvrent à nous à l'occasion des dix ans de la loi « Copé-Zimmermann » relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance, soutenue par notre Délégation, et qui nous rappelle à quel point le chemin vers l'égalité économique et professionnelle est tout sauf linéaire. Une vigilance de tous les instants s'impose ; toutes les composantes de la société sont concernées ; l'instauration de mesures incitatives comme les quotas semble inévitable.

Rappelons que ceux imposés depuis 2011 aux conseils d'administration et de surveillance des grandes et moyennes entreprises ont fait preuve de leur pertinence et font de la France un *leader* mondial en la matière. Néanmoins, l'« effet ruissellement » vers les directions exécutives et opérationnelles des entreprises n'a pas été au rendez-vous, puisque les femmes ne représentent que 17,5 % des membres de comités exécutifs (comex). Autrement dit, sans contrainte sur la

matrice de notre système économique et professionnel, les femmes continuent à être exclues de ce dernier. Alors que s'accumulent les études démontrant que la diversité en entreprise est économiquement performante, pourriez-vous nous indiquer les pistes d'action de votre ministère dans ce domaine ?

La période que nous traversons accroît les difficultés que rencontrent les femmes. En première comme en seconde ligne, elles sont particulièrement mobilisées pour lutter contre la crise mais, également, plus sollicitées puisqu'elles sont bien souvent obligées de travailler tout en assumant un surcroît de charges domestiques. Comme à chaque crise – nous connaissons toutes et tous la célèbre phrase de Simone de Beauvoir –, les femmes sont plus exposées aux risques d'une baisse de salaire, d'une perte d'emploi, voire, d'un retour au foyer. Comment le monde économique peut-il éviter de tels écueils ?

Lors de l'examen du budget pour 2021, le Parlement a voté un amendement disposant que les entreprises aidées dans le cadre du Plan de relance intègrent, d'ici 2022, une amélioration sensible de leur score à l'index d'égalité professionnelle. Quels autres dispositifs envisagez-vous pour faire de la relance économique un levier de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Notre Délégation a jugé qu'il était essentiel de mener un travail de fond sur tous ces sujets. C'est ce que nous faisons avec ma collègue vice-présidente Laurence Trastour-Isnart. À cette fin, notre mission d'information s'attache à analyser les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles à travers trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail, la gouvernance économique. Nous entendons dresser un panorama général, assorti de propositions très concrètes susceptibles de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle, conformément à la volonté exprimée par le Président de la République à l'occasion du G7 de Biarritz, en 2019. Comment votre ministère s'empare-t-il de ces engagements ?

Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, co-rapporteuse de la mission d'information sur l'égalité économique professionnelle. Cette audition est en effet très attendue car nous avons besoin de connaître l'avis du Gouvernement sur toutes ces questions.

Parler des inégalités professionnelles et économiques entre les femmes et les hommes, c'est faire un certain nombre de constats.

D'abord, les femmes occupent des postes moins qualifiés et plus précaires que les hommes, au sein d'entreprises qui les rémunèrent moins. Ensuite, les femmes sont sous-représentées dans l'entrepreneuriat. Les chiffres sont inquiétants : depuis 2008, 5 % seulement des startups ont été fondées par une équipe intégralement féminine, alors que les équipes exclusivement masculines sont très nombreuses. À ce rythme, il faudrait attendre 2090 pour atteindre la parité dans l'entrepreneuriat français ! Enfin, si depuis 2011 le législateur a œuvré à

l'amélioration de la place des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance des entreprises en fixant des quotas, la représentation des femmes au sein des comités exécutifs et des comités directeurs (codir) a peu évolué. Les chiffres sont éloquentes : si les sociétés cotées en Bourse affichent un taux de féminisation des conseils d'administration de 43,8 %, celui des instances exécutives n'est que de 17,7 %.

Quel regard portez-vous sur le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Association française des entreprises privées-Mouvement des entreprises de France (AFEP-MEDEF) actualisé en janvier 2020, dont l'article 7 préconise de renforcer la mixité des équipes dirigeantes ? Le Gouvernement s'est-il saisi de cet outil pour sa politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ?

L'index dit « Pénicaud » de l'égalité salariale en entreprise suffit-il pour s'assurer de la parité au sein des comités directeurs et des comités exécutifs des entreprises ? Comment l'améliorer ? Doit-on renforcer les sanctions financières ou passer à nouveau par des quotas ? Les dispositifs prévus par la loi de 2011, qui ont été depuis renforcés, ont montré toute leur efficacité sans pour autant pénaliser l'entrepreneuriat grâce à leur caractère incitatif.

Que pensez-vous du rapport 2020 de l'Autorité des marchés financiers selon lequel un autre grand défi pour améliorer la place des femmes dans la gouvernance des entreprises est celui d'une plus grande harmonisation de la définition des périmètres des instances dirigeantes ? Une telle harmonisation ne vous semble-t-elle pas nécessaire pour rendre plus efficace l'action du législateur et du pouvoir exécutif ?

M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance. Je suis très honoré que votre Délégation ait accepté d'organiser cette rencontre et me permette ainsi de souligner l'importance que nous attachons, avec le Président de la République et le Premier ministre, à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique et financier. Je considère que c'est l'un des grands combats du XXI^e siècle sur lequel la France doit se positionner en étant à l'avant-garde.

Beaucoup a été fait. Vous avez cité le code AFEP-MEDEF et l'index « Pénicaud », qui vont dans le bon sens, mais la crise montre que « nous n'y sommes pas ». Aussi importe-t-il de réfléchir à la meilleure manière de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, essentielle pour notre vie économique et financière, afin de permettre à la société française de mieux fonctionner, plus intelligemment, plus efficacement et plus équitablement. Un long chemin reste à parcourir. Ce quinquennat s'achèvera dans un peu moins de dix-huit mois. Je souhaite que nous nous saisissions de cette période, et plus particulièrement de l'année 2021 – et même, le plus tôt possible cette année – pour prendre de nouvelles décisions.

Les femmes sont les premières victimes de la crise que nous traversons, dont l'impact moral est très fort. Elles ont plus de mal à retrouver un emploi après une longue interruption ; elles continuent à subir les conséquences de la naissance d'un enfant alors qu'elles devraient être équitablement réparties au sein du couple ; à compétences et à expériences égales, leur salaire est en moyenne inférieur de 10 % à celui des hommes, ce qui est d'autant plus révoltant que les sous-entendus sont nombreux : les femmes seraient moins payées parce qu'elles seraient moins efficaces et qu'il faudrait anticiper les coûts de leurs absences pour s'occuper de leurs enfants, ce qui est inacceptable. Il convient de combattre ces préjugés avec la plus grande fermeté et de prendre de nouvelles décisions. Le Président de la République, nous tous, en avons fait une priorité.

Depuis trois ans, nous avons pris un certain nombre de décisions.

Nous doublons la durée du congé paternité en la faisant passer de 14 à 28 jours – dont 7 jours obligatoires –, avancée importante qui permet de rétablir un équilibre domestique. La loi « PACTE » relative à la croissance et la transformation des entreprises renforce les sanctions applicables aux entreprises dont les conseils d'administration ne respectent toujours pas les quotas de la loi « Copé-Zimmermann », auxquels je rends d'ailleurs hommage. Nous avons également créé une procédure de recrutement paritaire pour les postes des comités de direction afin qu'au moins un homme et au moins une femme restent dans le processus de sélection. Enfin, toujours au titre de cette même loi, nous avons adopté à l'unanimité la proposition de Mme Laure de La Raudière visant à réformer le statut du conjoint-collaborateur afin que ce dernier puisse accéder aux droits sociaux par défaut. Il s'agit d'une réforme fondamentale pour des dizaines de milliers de commerçants et d'indépendants.

En dépit de cette base solide, la situation ne s'améliore pas assez vite, tant en ce qui concerne l'égalité salariale que les postes de direction. Les conseils d'administration ne doivent pas être l'arbre qui cache la forêt : si le taux de présence des femmes dans les comex demeure à 17 %, nous n'aurons pas avancé. Il est regrettable qu'une seule entreprise du CAC 40 soit dirigée par une femme. Nous ne sommes manifestement pas encore parvenus à briser un certain nombre de plafonds de verre. Je ne crois pas que nous puissions le faire en misant simplement sur une progression lente mais durable de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine économique : nous devons faire preuve d'ambition.

L'index « Pénicaud » et les dispositions de la loi « PACTE » sont très importants, mais il est temps de passer la vitesse supérieure et d'entrer dans la logique plus ambitieuse des quotas. Je suis en effet favorable à de tels dispositifs pour qu'un plus grand nombre de femmes accède à des postes de direction dans les plus grandes entreprises françaises. L'AFEP et le MEDEF ont fait des propositions intéressantes dans ce domaine, preuve que les consciences évoluent et que cette approche volontariste est la seule qui paie.

Faut-il se focaliser sur les cadres dirigeants ou les fonctions dirigeantes ? Quels chiffres fixer ? Quelle méthode retenir ? Le point de départ pourrait être la situation des entreprises : dans certaines entreprises de services, par exemple, la proportion de femmes et d'hommes est très équilibrée ; il n'en est pas de même dans les entreprises de l'industrie lourde, compte tenu du faible nombre de femmes ingénieures. Être volontariste, ambitieux, vouloir briser les plafonds de verre ne signifie pas qu'il ne faille pas tenir compte des réalités : il est évident qu'il sera plus difficile de parvenir à la parité dans les comex de l'industrie métallurgique que dans ceux des services à la personne.

Je suis également favorable à une approche inclusive. Il ne sert à rien de se donner bonne conscience en fixant des quotas dans les postes de direction des plus grandes entreprises si, en même temps, nous ne remédions pas à l'inégalité entre les femmes et les hommes dans les formations, notamment, dans l'enseignement supérieur. Si l'on veut que les entreprises de la métallurgie, de l'industrie chimique ou de l'industrie pharmaceutique soient aussi dirigées par des femmes, leur nombre ne doit pas être aussi réduit dans les formations d'ingénieur de haut niveau. Il importe de remédier à ce problème à la racine, en contournant le biais de sélection qui existe dans les formations, en particulier dans l'enseignement supérieur, car c'est là que se cristallisent les choix d'orientation professionnelle. Nous ne pouvons pas nous résigner à des mesures exclusivement symboliques, si importantes soient-elles : il faut prendre des mesures de fond dans ces domaines à mes yeux fondamentaux que sont l'éducation et la culture.

Il convient également d'observer la situation dans l'entrepreneuriat féminin, notamment, en matière d'accès aux financements : les femmes doivent pouvoir financer leur projet entrepreneurial comme les hommes, or, tel n'est pas le cas. Nombre d'entre elles me disent que les banques ou les fonds d'investissement qu'elles ont contactés leur ont demandé si leur conjoint soutenait leur projet ! Tant que des remarques de ce type perdureront, on sera très loin du compte.

Enfin, je ne vois pas pourquoi nous nous limiterions aux seules entreprises. Les organisations professionnelles et syndicales pourraient aussi se poser la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs instances dirigeantes.

En somme, je suis favorable à des décisions rapides, ambitieuses, volontaristes et disruptives. L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu de société d'autant plus décisif que les femmes sont plus cruellement victimes de la crise économique que nous traversons. Nous n'arriverons à nos fins qu'avec votre propre engagement. Le Gouvernement, seul, ne pourra pas faire bouger les lignes. Votre Délégation et le Parlement ont un rôle essentiel à jouer dans les semaines ou les mois à venir.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Nous avons en effet grandement besoin de cette approche très volontariste.

S'agissant des cadres dirigeants, nous devons faire preuve de pragmatisme en matière de quotas. Je ne pense pas que nous aurons le temps, en dix-huit mois, de donner une définition juridique aux comex et aux codir ; il conviendra donc de se focaliser d'abord sur une logique de parité et de quotas. En outre, à titre personnel, je suis favorable à leur application universelle, non sectorisée. Vous avez évoqué un écart salarial entre les femmes et les hommes d'environ 10 % à niveau équivalent de compétences et d'expérience, mais leur différence de revenus s'élève également à environ 25 %, en partie en raison de l'orientation des femmes vers certains secteurs moins rémunérateurs. Au-delà des objectifs qui leur seront fixés, il importe que les filières s'organisent elles-mêmes en amont pour élargir leur vivier.

La question de l'éga-conditionnalité dans l'économie mais, aussi, les médias, nous tient particulièrement à cœur. Bpifrance pourrait s'engager dans ce sens.

Si je partage votre volontarisme, je pense aussi que les avancées à venir concernent l'ensemble des femmes, pas uniquement les cadres dirigeantes ou les entrepreneures. L'émancipation économique concerne toutes les femmes, y compris dans les familles monoparentales, les femmes qui vivent dans la précarité ou les femmes seniors.

Enfin, nous avons consacré notre dernier colloque à la question des violences économiques. La captation d'une partie voire de la totalité du revenu des femmes par leur conjoint a notamment été mise en exergue. Des réflexions sont-elles en cours à ce sujet au sein de votre ministère ? Nous suggérons une piste : verser les salaires sur un compte dont le salarié est titulaire ou co-titulaire, et non sur celui d'un tiers.

Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, co-rapporteuse. Agir dès le recrutement en incitant les entreprises à embaucher plus de femmes permettra de mieux équilibrer leur montée en puissance dans les instances dirigeantes.

La pause que peut faire une femme durant sa carrière professionnelle – dans le cadre d'un congé maternité ou parental – a des conséquences dans les inégalités salariales et l'évolution de carrière, y compris dans la fonction publique. Quelles seraient vos préconisations dans ce domaine ?

Souvent, les temps partiels sont davantage proposés aux femmes, quel que soit leur niveau professionnel. Comment remédier à cette situation ?

M. Bruno Le Maire, ministre. Je suis d'accord avec vous.

L'index « Pénicaud » prévoit une revalorisation après un congé maternité et des sanctions en cas de manquement. Le Parlement doit jouer son rôle de contrôle et veiller à l'application de ce dispositif.

La question des familles monoparentales est en effet très importante. Je suis en revanche un peu plus réservé s'agissant des violences économiques car je me

méfie des grands mots. Pour ma part, si je suis favorable à une politique très volontariste et très pragmatique, fondée sur des décisions fortes et assumées – comme les quotas – je me méfie en revanche de toute approche réinscrivant dans le débat public les mots désignant les réalités que l'on veut combattre, tel celui de « violences » : on risque de braquer certaines personnes et d'empêcher des avancées. Je le répète, je suis favorable à une approche très volontariste, très concrète, plus ambitieuse en matière de calendrier, avec des objectifs de résultats et non des visées de confrontation politique.

La question des quotas est politiquement très sensible. De nombreuses personnes estiment qu'ils ne sont pas opportuns au motif qu'ils aboutiraient à une forme de discrimination inversée. J'ai moi-même longtemps raisonné ainsi mais j'ai changé d'approche en constatant la lenteur inacceptable des progrès dans l'égalité entre les femmes et les hommes. Les quotas sont nécessaires, je n'ai aucun doute à ce propos.

Une approche universelle est également nécessaire, ne serait-ce que pour fixer l'horizon politique de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Quels champs d'application pour les quotas ?

La première option est celle des comex, or, cette instance n'étant pas juridiquement définie, nous risquons de nous enliser dans des débats interminables. Un risque d'éviction existe également : l'égalité entre les femmes et les hommes y sera respectée en leur sein mais contournée en déplaçant les instances dirigeantes ailleurs. Les responsables patronaux m'ont alerté à ce sujet.

La deuxième option est celle des cadres dirigeants. En l'occurrence, la définition juridique existe mais seules 40 000 personnes sont concernées, ce qui est insuffisant.

La troisième option consiste à retenir les 10 % de postes à hautes responsabilités, tels que définis dans le code du commerce, dans toutes les entreprises. Cela me paraît être un point de départ législatif intéressant pour conjuguer la nécessité d'aller vite et des éléments très pragmatiques d'un point de vue juridique.

Je ne me contenterai pas de bonnes paroles, de déclarations de principes ou de *name and shame*. Il faut que, d'ici l'été, nous ayons pris des décisions très concrètes.

Mme Brigitte Liso. Selon un rapport de 2018 de l'INSEE, avec 54,2 %, le Nord est le cinquième département de France à avoir le taux le plus bas d'emploi des femmes. Le constat est tout aussi déplorable en ce qui concerne l'égalité salariale, avec un écart de 18 % entre les hommes et les femmes. Je crains que la crise que nous traversons accentue encore ces inégalités. Sans doute serait-il intéressant de disposer de chiffres actualisés de la part de votre ministère ou de l'INSEE.

Mme Céline Calvez. Je vous remercie, monsieur le ministre, pour cette approche résolument volontariste.

Dans le cadre de nos travaux relatifs à la place des femmes dans le domaine scientifique, nous avons constaté combien l'éducation et la sensibilisation ont leur importance dès l'enfance mais, également, combien il importe de changer la vie des femmes qui travaillent dans ce secteur.

J'ai également mené une mission confiée par le Gouvernement concernant la place des femmes dans les médias. En fin de semaine dernière, Roselyne Bachelot a indiqué au Comité ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la culture que la grande majorité de nos préconisations serait appliquée. La première d'entre elles fait écho à la démarche lancée avec la création de l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, que nous pourrions affiner et décliner dans certains secteurs comme la recherche scientifique ou les médias. Comment effectuer cette déclinaison et accompagner de tels changements ?

Je propose aussi d'encourager une logique de bonus en fonction de l'adoption d'outils de comptage et de mesure de la place des femmes dans les médias mais, aussi, d'outils de formation et de chartes. De ce bonus dépendraient les nombreuses aides publiques apportées aux médias, notamment de presse écrite, avant d'en faire une condition d'obtention. Que pensez-vous d'un tel dispositif ? Dans quel délai pourrions-nous envisager son adoption ?

Mme Laurence Gayte. Je salue également votre approche volontariste, monsieur le ministre.

Lorsque j'étais étudiante ingénieure, les femmes étaient plus nombreuses qu'aujourd'hui. Comment faire en sorte qu'un nombre plus élevé de femmes suive des formations, notamment, scientifiques, de haut niveau ? Des quotas sont-ils nécessaires ?

Nombre d'entreprises souhaitent recruter plus de jeunes femmes mais le vivier n'existe pas toujours, notamment, dans le secteur des nouvelles technologies. Comment inciter les jeunes femmes à accéder à ces formations et inviter les écoles à puiser dans ce vivier ?

M. Bruno Le Maire, ministre. Nous solliciterons l'INSEE pour que les chiffres actualisés soient mis à disposition. Nous lui adresserons un courrier, à la signature du ministre, dans cette optique.

Le rapport relatif à la place des femmes dans les sciences est de très bon niveau et il a permis d'avancer, quoiqu'insuffisamment. Nous verrons avec Frédérique Vidal, ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, comment inciter les établissements d'enseignement supérieur à aller plus loin en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

On m'assure qu'il serait inconcevable d'imposer des quotas à l'entrée des grandes écoles d'ingénieurs. Soit, mais est-on certain que les formations en amont pourront évoluer suffisamment pour permettre un réel équilibre entre les femmes et les hommes dans ces écoles ? À titre personnel, je ne le suis pas. Pour autant, je ne fais que poser des questions. Je ne suis ni spécialiste de cette question ni ministre de l'enseignement supérieur – Frédérique Vidal fait un excellent travail – mais je constate que l'on ne peut pas se satisfaire des chiffres actuels. Si l'on ne gagne pas le combat de la formation et, en amont, de l'orientation vers des carrières scientifiques et d'ingénieurs, le travail effectué ne sera que de court terme. Je suis très favorable à l'ouverture de chantiers communs avec Mme Vidal.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Quel calendrier envisagez-vous ?

M. Bruno Le Maire, ministre. Dans la mesure où l'élection présidentielle se tiendra en mai 2022, notre champ d'action s'étend jusqu'à la fin de la session parlementaire de l'été 2021. Le 27 janvier, date anniversaire de la loi « Copé-Zimmermann », doit être également l'occasion de dire qu'il reste beaucoup à faire, la date du 8 mars étant quant à elle sans doute trop « consensuelle » pour avancer comme il le faudrait. Enfin, le Forum Génération Égalité des Nations unies est prévu en juin. Au-delà, le calendrier sera périmé. Il faut donc aller très vite.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Pouvons-nous compter sur le Gouvernement pour inscrire un texte à l'agenda parlementaire ?

M. Bruno Le Maire, ministre. C'est la question la plus difficile ! Je ne suis pas responsable du calendrier législatif. Toutefois, avec Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, Frédérique Vidal et Élisabeth Moreno, ministre déléguée chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, nous travaillons pour qu'une proposition de loi soit déposée durant la semaine du 15 mars 2021.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. C'est aussi ce à quoi la Délégation et sa présidente travaillent !

M. Bruno Le Maire, ministre. Le texte doit être très court, très ambitieux, et comprendre un nombre limité de dispositions qui change vraiment la donne. Je souhaite un texte efficace pour les femmes.

Le Président de la République et le Premier ministre sont pleinement engagés sur cette question, dont Emmanuel Macron a fait la grande cause de son quinquennat. Lui aussi se montre très volontariste, même si le calendrier est contraint.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. J'espère que vous aurez un peu de temps à accorder à la Délégation à l'occasion du colloque que nous organiserons le 27 janvier en présence de Marie-Jo Zimmermann.

M. Bruno Le Maire, ministre. Avec grand plaisir ! Il faut continuer le travail et entrer dans le vif du sujet, en l'occurrence, à travers sa traduction législative.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci à tous !

III. AUDITION DE MME AGNÈS PANNIER-RUNACHER, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉE DE L'INDUSTRIE

Au cours de sa réunion du mardi 26 janvier 2021, la Délégation reçoit en audition Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/OPxK60>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Madame la ministre déléguée, je vous remercie chaleureusement de votre présence à nos côtés pour échanger sur des sujets qui, je le sais, vous tiennent tout particulièrement à cœur et pour lesquels vous êtes force de proposition.

Vous le savez sans doute, Mme Laurence Trastour-Isnart et moi-même menons, pour le compte de la Délégation, une mission d'information intitulée « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle ». Dans ce cadre, nous nous attachons à décomposer les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles à travers trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail et la gouvernance économique. Nous entendons dresser un panorama général assorti de propositions très concrètes, susceptibles de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle, conformément aux objectifs énoncés par le Président de la République à l'occasion du G7 de Biarritz, en 2019.

Nous partageons le même constat : les femmes représentent moins de 30 % des salariés de l'industrie. Ce chiffre, qui stagne depuis dix ans, cache une autre réalité : les femmes occupent majoritairement des fonctions support et ne participent qu'à la marge à la conception et à la production industrielles. Cette donnée doit nous interpellier car elle recouvre non seulement des enjeux très forts d'égalité professionnelle, d'innovation, de performance et de développement économique pour notre pays, mais également des enjeux quant à la place des femmes dans notre société. L'industrie crée, forge, façonne les biens et les usages d'aujourd'hui, comme ceux de demain ; continuer d'en exclure les femmes, c'est s'assurer d'une certaine inertie de ce point de vue.

Lutter contre cette inertie, c'est la démarche que vous avez engagée, madame la ministre déléguée, en installant, en mars 2019, un Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie, qui vise à répondre à la nécessité d'offrir aux femmes des carrières professionnelles attractives permettant de valoriser leur potentiel, ainsi qu'au souci d'élargir le vivier de compétences de notre industrie alors que plusieurs milliers d'emplois cherchent à être pourvus. Aussi,

pourriez-vous revenir sur le plan d'action de ce conseil et sur l'avancée des objectifs qu'il s'est fixés ?

En matière de gouvernance économique, d'abord. Rappelons que nous sommes à la veille des dix ans de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite Copé-Zimmermann, qui constitue un succès incontestable en matière de féminisation des conseils d'administration, mais qui manque son effet de ruissellement sur les autres instances de décision au sein de l'entreprise. Dans l'industrie, les femmes ne représentent que 15 % des membres des comités exécutifs.

En matière d'accès au marché du travail, ensuite, car nous constatons la persistance de biais regrettables dans les choix de formation qui entraînent une sous-représentation des femmes dans les filières les plus rémunératrices ou d'avenir. À cet égard, la charte pour une représentation mixte des jouets et le guide de bonnes pratiques à destination des entreprises industrielles, édité par votre ministère, soulignent votre volonté remarquable d'obtenir des résultats concrets. Je salue d'ailleurs ici l'engagement de Céline Calvez sur la question de l'orientation des femmes vers les métiers scientifiques et technologiques. Peut-être pourrez-vous également nous dire quelques mots s'agissant de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de ces milieux fortement masculins et parfois défavorables, voire hostiles, aux femmes – ce qui peut aussi expliquer le faible taux d'attractivité de ces milieux pour les jeunes femmes.

En matière d'entrepreneuriat, enfin, les femmes mènent moins souvent des projets de création d'entreprise – encore plus rarement d'entreprise industrielle – et reçoivent moins de financements. Quel constat faites-vous de votre côté, et quels moyens vous donnez-vous pour améliorer cet état de fait ?

Nous aimerions beaucoup savoir quel constat précis vous dressez de la situation dans les différentes filières – j'imagine qu'elle est hétérogène – et quelles solutions, notamment législatives, nous pourrions apporter pour répondre aux enjeux des secteurs dont vous êtes chargée.

Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie. Ma grand-mère, qui rêvait de devenir institutrice, en a été empêchée car ses parents, aux moyens modestes, considéraient qu'il valait mieux qu'elle fasse un bon mariage. Ma fille de 18 ans, quant à elle, est en deuxième année de médecine et engagée, en parallèle, dans un cursus « recherche et intelligence artificielle ». Une même famille, deux destins qui marquent l'évolution de la société – soixante-dix ans séparent ces deux femmes – et qui rappellent que votre destinée dépend aussi de l'ambition que l'on vous autorise à avoir. C'est aussi l'histoire de ma grand-mère qui explique l'ambition que je veux donner à ma fille, et que je veux donner à toutes les filles, pour qu'elles réalisent pleinement leur potentiel. C'est un enjeu politique, économique et d'équité sociale.

Les femmes sont encore aujourd'hui largement sous-représentées dans l'industrie. Je vous citerai trois chiffres.

D'abord, 30 % : c'est la part des femmes au sein des salariés de l'industrie. Ce chiffre stagne depuis près de vingt ans. Le seul secteur industriel où les femmes sont surreprésentées – 80 % –, c'est celui de l'habillement, du cuir et de la chaussure. Il ne vous aura pas échappé qu'il s'agit d'une résultante des métiers genrés.

Moins de 20 % : c'est le pourcentage de femmes dans les comités exécutifs. Elles restent peu présentes dans les fonctions de direction : c'est le fameux « plafond de verre », auquel s'ajoutent des « parois de verre », qui rendent difficile l'accès des femmes à des fonctions de recherche et développement (R&D) ou opérationnelles – de directrice d'usine ou de division, par exemple.

Enfin, 10 % : c'est la différence de rémunération, à poste égal, entre les femmes et les hommes. Cet écart a certes tendance à se réduire, mais il existe toujours. Il est insupportable, car il est facteur d'inégalité et contredit les fondements mêmes de notre République.

Je peux, dans le périmètre de mon ministère, aborder la question de la parité économique entre les hommes et les femmes de façon très concrète, par trois angles d'approche.

D'abord, par la thématique du développement industriel. Aujourd'hui, il reste encore des dizaines de milliers de postes non pourvus dans l'industrie. La réindustrialisation de la France et la relance passent par le recrutement de plus de femmes, car ces dernières sont encore trop souvent laissées aux portes des usines, dont elles sont d'ailleurs les premières à sortir dès les premiers signes d'une crise.

Ensuite, par le prisme de la performance industrielle. Plus de femmes aux fonctions de direction, c'est plus de performance pour les entreprises. Ce lien a été démontré par un certain nombre d'études académiques et de cabinets de conseil. McKinsey a notamment établi que les entreprises dont le comité exécutif est mixte ont des revenus avant impôts supérieurs de 55 % aux autres, sont plus performantes et offrent plus d'emplois – directs et indirects – locaux et pérennes. Vous le voyez, nous ne sommes pas ici dans le symbolisme, mais bien dans l'optimisation et les performances.

Enfin, par l'impact social de l'industrie. Dans ce secteur, les emplois sont en moyenne plus pérennes et mieux rémunérés qu'ailleurs. Ils sont majoritairement à temps plein, avec une meilleure employabilité à la clé et des perspectives réelles de progression. Combien d'opérateurs sont devenus conducteurs de ligne ou personnels d'encadrement ? Combien de techniciens peuvent finir directeurs d'usine ? L'autonomie économique est pour les femmes le premier moyen de survie et de résistance ; elle leur donne la liberté de choisir leur parcours de vie.

La crise que nous traversons a aggravé la situation des femmes bien plus que celle des hommes. Les femmes ont été davantage en première ligne, et à ce titre plus exposées au risque sanitaire ; elles ont également plus souffert du confinement et subissent plus gravement les conséquences de la crise économique.

En effet, 64 % des actifs mobilisés en première ligne lors du premier confinement, essentiellement dans les métiers du soin et du lien, étaient des femmes : aides-soignantes, aides à domicile, caissières... Selon les chercheurs, les femmes ont consacré plus de temps à s'occuper du ménage et de leurs proches, au détriment de leur capacité de travail. Ce n'est donc pas un hasard si elles sont surreprésentées parmi les salariés en activité partielle.

Je rappellerai également l'exacerbation des violences domestiques, avec un bond de 30 % de signalements la première semaine du confinement.

Outre le fait que les femmes souffriraient plus des conséquences économiques de la crise – il serait important de l'établir de manière analytique –, elles sont plus touchées par le chômage partiel et plus facilement condamnées à l'inactivité. Les indépendantes sont particulièrement menacées : 54 % d'entre elles considèrent que leur entreprise est en situation de risque fort ou élevé de dépôt de bilan. C'est la conséquence de six mois passés à s'occuper de la maison et des études des enfants. Les travailleuses indépendantes dont les revenus sont de l'ordre de 1 500 euros mensuels sont en grande difficulté.

Les salariées femmes sont également surreprésentées dans les secteurs vulnérables, où les commerces ont été administrativement fermés. Dans les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les femmes représentent 62 % de la main-d'œuvre du commerce de détail ; elles sont 60 % dans l'hôtellerie.

Agir pour une meilleure égalité femmes-hommes dans notre économie, c'est agir pour plus de richesses dans nos territoires, plus de justice sociale et plus de performance économique.

Je me suis engagée, en tant que ministre, dans ce combat pour la parité économique et professionnelle dans l'industrie. Je ne reviendrai pas sur tout ce qui a été réalisé au niveau macro-économique – le ministre de l'économie, des finances et de la relance, Bruno Le Maire, a déjà détaillé cette partie de l'action gouvernementale. Je ne reviendrai pas non plus sur l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mis en place par Muriel Pénicaud, ou sur les mesures intégrées dans la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), s'agissant notamment du statut de conjoint collaborateur. Je voudrais en revanche rappeler ce que j'ai personnellement mis en place dans l'industrie.

Tout d'abord, nous avons amené cinquante patrons à signer une tribune sur l'égalité femmes-hommes, publiée par le *Journal du dimanche*, dans laquelle ils s'engageaient à publier les données et à retenir une femme et un homme dans la

phase finale de recrutement de leurs cadres. Vous savez que cette mesure est prévue par la loi PACTE pour les cadres dirigeants – il serait d’ailleurs intéressant de vérifier qu’elle est bien appliquée, car il me semble qu’elle n’est pas encore complètement intégrée par les chasseurs de têtes et les dirigeants d’entreprise. Dans les strates inférieures – pour les cadres à haut potentiel, par exemple –, il conviendrait de se demander à chaque recrutement quel homme est le meilleur candidat et quelle femme est la meilleure candidate. Cette pratique permettrait d’établir de nouvelles politiques de ressources humaines, de prévoir des accompagnements, de repérer ce qui manque aux femmes pour obtenir certains postes et de mettre en place des plans de formation et de mise en situation professionnelle à des étapes intermédiaires de carrière.

En mars 2019, j’ai créé le Conseil de la mixité et de l’égalité professionnelle, sous l’égide du Conseil national de l’industrie (CNI). Il est présidé par Sylvie Leyre, ancienne directrice des ressources humaines (DRH) de Schneider Electric et initiatrice du travail sur l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et composé de différentes personnalités telles que Philippe Darmayan, président de l’Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), Philippe Portier, secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (CFDT), ainsi que d’une représentante de la Confédération française de l’encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) travaillant à Sochaux, d’une patronne d’entreprise de taille intermédiaire et d’une dirigeante de L’Oréal qui s’est intéressée à l’accès des femmes aux carrières scientifique et qui défend aujourd’hui la diversité dans cette entreprise. Notre objectif est d’augmenter le nombre de femmes dans l’industrie et de faciliter leur accès à des fonctions de responsabilité. Nous avons élaboré un plan d’action qui s’articule autour de trois axes : l’éducation, l’orientation et l’évolution professionnelle.

S’agissant de l’éducation, nous avons rédigé une charte pour une représentation mixte des jouets, signée en septembre 2019. L’enjeu est de développer toutes les aptitudes de chaque enfant par le jeu plutôt que de plaquer des stéréotypes. Tous les engagements de 2019 ont été remplis, et une nouvelle charte rassemblant deux fois plus d’acteurs a été signée en septembre 2020. Vous n’imaginez pas à quel point des poupées ingénieures, cosmonautes, cheffes de chantier ou pilotes peuvent autoriser et susciter des vocations quand elles sont associées à l’imaginaire de jeu d’un enfant. Nous devons, dès le plus jeune âge, faire sauter ces verrous, dans l’environnement familial et le commerce, mais également à l’école.

Concernant l’orientation, nous avons demandé aux dirigeants des écoles d’ingénieurs Mines-Télécom, qui dépendent du ministère de l’économie, des finances et de la relance, d’établir des plans d’action pour attirer les jeunes filles dans les écoles d’ingénieurs et dénouer le goulet d’étranglement à l’entrée de l’industrie. Mais nous savons bien entendu qu’intervenir plus en amont serait plus efficace. C’était tout l’enjeu de la semaine de l’industrie qui devait se tenir à la fin du mois de mars 2020 et qui devait être très orientée vers les jeunes filles. En lien avec les régions, nous devons aussi mettre à profit les cinquante-quatre heures

obligatoires consacrées à l'orientation en classes de quatrième, troisième, seconde et première. Nous avons d'ailleurs commencé à constituer un vivier d'intervenants ayant vocation à décentrer le regard des jeunes, en faisant le pari, par exemple, de choisir un infirmier pour présenter les métiers du soin et une cheffe de chantier pour présenter ceux du bâtiment et des travaux publics (BTP).

S'agissant de l'évolution professionnelle, nous avons publié, en juin dernier, un guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises. Il détaille trente bonnes pratiques autour de trois grands axes : attirer les femmes dans l'industrie, garder les talents féminins et permettre aux femmes d'évoluer dans ce secteur. L'idée est de valoriser les entreprises ainsi que les organisations syndicales et patronales qui ont de bonnes idées en la matière et qui les ont mises en œuvre concrètement. Ne nous limitons pas au *shame* : soyons aussi dans le *celebrate* ! Ce guide est distribué à l'ensemble des secteurs et a vocation à être actualisé régulièrement.

Pour répondre à ceux qui ne croient pas à l'existence d'un vivier de femmes industrielles pour alimenter leur processus de recrutement, nous avons créé le collectif IndustriElles, autour de réseaux de référence. Alors que notre objectif initial était de rassembler 1 000 femmes, ce réseau regroupe désormais près de 2 000 femmes de tous les âges, départements et secteurs de l'industrie, qui ont vocation à servir à la fois de modèles et d'ambassadrices.

Nous avons déjà élaboré une feuille de route pour les mois à venir, dont je vous présenterai certains éléments.

Tout d'abord, nous mobiliserons le CNI pour intégrer le sujet de la parité hommes-femmes dans les nouveaux contrats stratégiques de filières. Sachez qu'à chaque fois que je signe un courrier annonçant à une entreprise qu'elle bénéficiera du plan de relance, la question de la parité hommes-femmes est citée comme l'un des éléments de la contrepartie que nous pouvons lui demander.

Ensuite, nous nous attellerons à l'élaboration d'une norme AFNOR – Association française de normalisation – sur l'égalité femmes-hommes, ainsi qu'à la rédaction d'une version internationale du guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité.

Enfin, nous organiserons des formations sur les biais de genre à destination des DRH, des dirigeants et des encadrants, à l'instar de ce qui se pratique déjà chez L'Oréal. À ce propos, on distingue deux types de biais. On observe, d'une part, une autocensure développée par les jeunes filles et les femmes au cours de leur carrière. Vous connaissez tous l'exemple de la négociation du salaire au premier poste : 80 % des jeunes femmes ne demandent pas plus que le salaire qui leur est proposé, considérant que c'est déjà formidable d'obtenir le poste, tandis que 50 % des jeunes hommes osent formuler cette demande. On constate, d'autre part, que le regard et les questions que posent les DRH, les encadrants et les dirigeants les amènent parfois à des conclusions faciles. Nous avons remarqué, par exemple, que les

membres d'un comité d'investissement posent des questions différentes selon le genre de la personne interrogée : ils ont davantage tendance à évoquer les risques des projets proposés par les femmes entrepreneures, alors qu'ils interrogent plutôt les hommes sur les opportunités. Encore une fois, je cite le résultat d'études académiques, je ne suis pas dans le fantasme.

Nous souhaitons également mettre à jour la convention entre l'éducation nationale, France industrie et le ministère de l'économie, des finances et de la relance, sur un certain nombre de sujets, notamment sur les enjeux de la féminisation de l'industrie.

Notre arsenal législatif relatif à l'égalité femmes-hommes fait partie des plus performants au monde – nous devons le reconnaître et nous en prévaloir. Le récent allongement du congé paternité fait de la France l'un des pays les plus avancés en la matière – c'est à mes yeux un progrès considérable, tant pour les hommes que pour les femmes. Nous fêterons demain les dix ans de la loi Copé-Zimmermann, qui prévoit que la proportion des membres de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance. En dix ans, grâce à cette loi, nous avons quadruplé la présence des femmes au sein de ces conseils. Là encore, nous sommes la nation la plus avancée sur cette question.

Il manque cependant une dernière brique : l'établissement de quotas de femmes dans tous les lieux de décision – les fédérations professionnelles, les syndicats représentatifs de salariés, les sociétés d'investissement, les comités d'investissement... Ces quotas doivent probablement être déterminés en partie par la loi, et en partie par la *soft law*. Étant très attachée aux valeurs de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, je craignais presque, lors du vote de la loi Copé-Zimmermann, que cette dernière n'affuble les femmes de l'étiquette de « femmes quotas » ; cependant, je constate aujourd'hui que la fixation de tels quotas est malheureusement la manière la plus efficace d'accélérer le changement et de faire émerger les talents. J'assume de dire que je suis, en politique, une « femme quota ». Soyons clairs : si nous n'avions pas cherché la parité au sein du Gouvernement, je n'aurais pas été nommée ministre. De même, certaines grandes dirigeantes allemandes telles qu'Ursula von der Leyen et Annegret Kramp-Karrenbauer affirment qu'elles sont des « femmes quotas », ce qui ne retire rien à leurs qualités professionnelles.

Pour établir des quotas dans les comités exécutifs, nous devons nous servir d'accroches juridiques, car nous n'avons plus le luxe du temps. Nous en trouvons dans le code du travail, pour les cadres dirigeants, mais aussi dans le code du commerce, avec la règle des 10 % de postes à plus forte responsabilité. On objecte souvent qu'il est difficile de définir un comité exécutif ; il suffit pourtant de considérer que c'est l'entreprise qui le définit. On nous rétorque aussi que les entreprises pourraient être tentées d'instituer ces quotas de manière fantaisiste ou cosmétique. Or je ne crois pas que les entreprises soient cyniques ; par ailleurs, celles qui agiraient de la sorte prendraient un vrai risque en termes d'image.

Au-delà de la loi, nous devons faire émerger une norme de place qui favoriserait l'égalité réelle au sein des entreprises. Je suis favorable à tous les dispositifs d'engagement des entreprises et des filières, ainsi qu'à la transparence sur les données de parité. On ne peut faire avancer que ce que l'on mesure. La réalité, c'est que la marque « employeur » est devenue un actif de l'entreprise et que les attentes des nouvelles générations vont nous aider à installer une pression sociale favorable à plus d'égalité. Les consommateurs cherchent aussi du sens. Je citerai pour exemples le site Glassdoor, ainsi que les labels RH « *Great place to work* » ou « *Top employers* » – nous pourrions demander à leurs responsables ce qu'ils comptent faire en matière de parité hommes-femmes, comment ils la mesurent et quelle est sa part dans l'attribution du label.

Par ailleurs, pour que la parité devienne une nouvelle frontière de l'engagement des entreprises, je crois à la pression des investisseurs. J'échange avec l'écosystème des investisseurs et des *proxy advisors*, et je les entends dire qu'ils commencent à évaluer les entreprises sur la question de la parité, non pas pour être politiquement corrects, mais parce que la parité est devenue pour eux un marqueur de la performance. Si nous lions étroitement financement et objectif de parité, nous disposons d'un levier éminemment puissant et complémentaire de la loi. Je veux saluer ici l'engagement de six grands investisseurs – Axa, Amundi, La Banque Postale Asset Management, Sycomore Asset Management, Mirova et Ostrum Asset Management – en faveur d'un minimum de 30 % de femmes dans les instances dirigeantes.

Je crois aussi à la *soft law*. Nous pouvons tous contribuer à l'élaboration de règles qui figureraient, par exemple, dans le code Afep-Medef et dans le code Middlednext, mais aussi dans le guide de vote en assemblée générale de grandes institutions de place telles que la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ou la Banque publique d'investissement. La parité doit devenir un objectif de place, et il vaut mieux prendre les devants que de nous faire imposer une vision anglo-saxonne du sujet. Cette dernière progresse. Il existe encore un *proxy advisor* dont l'actionnaire est français : utilisons-le !

Enfin, il convient d'inscrire cette nouvelle norme à la racine en organisant, à l'école et dans l'entreprise, des formations relatives à la lutte contre les biais inconscients. Là encore, la balle est dans notre camp. Comment former les professeurs, les proviseurs et les personnels chargés de l'orientation ? Comment accompagner les parents qui, même avec les meilleures intentions du monde, peuvent douter du cursus choisi par leur fille ? Comment déployer les dispositifs de *mentoring* dans les écoles et les entreprises, mais aussi dans l'administration et aux moments charnières de l'orientation des jeunes filles ?

Pour l'entrepreneuriat et l'investissement, c'est un peu la même chose : nous devons être transparents en matière d'objectifs et fixer des objectifs en *soft law*, notamment aux grands investisseurs de place. Je pense vraiment que nous pouvons entraîner un certain nombre d'investisseurs, à l'instar de ceux que j'ai cités. France Invest travaille sur ce sujet, sous l'égide de Dominique Gaillard. Il faut

également féminiser les équipes d'investissement et celles qui instruisent les prêts bancaires, et publier des statistiques sur les entreprises soutenues. Il convient enfin de mettre en place des dispositifs de *mentoring*, d'accompagnement et de co-développement, à l'instar de ce que pratiquent un certain nombre de réseaux tels que « Bouge ta Boîte », qui accompagne les femmes entrepreneurs dans les territoires.

Toutefois, nous devons reconnaître que l'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra être réelle que si nous luttons contre la précarité. Réduire la précarité, c'est améliorer mécaniquement le sort des femmes. Il ne faut pas que l'arbre – les quotas dans les comités de direction ou parmi les cadres dirigeants – cache la forêt – la précarité d'un grand nombre de femmes. À ce propos, je rappelle que 70 % des personnes les plus vulnérables sont des femmes, ces dernières étant surreprésentées parmi les bas salaires et les statuts précaires.

J'ai évoqué l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : il s'agit d'une note attribuée aux plus grandes entreprises, sur la base d'une auto-évaluation de quatre à cinq critères. C'est une avancée majeure, mais certains biais d'analyse ont été récemment mis en évidence, notamment par le *think tank* Terra Nova. Premièrement, nous mesurons la situation au niveau du *top management*, mais pas la part des femmes dans les bas salaires. Deuxièmement, les temps partiels ne sont pas pris en compte dans la mesure des écarts de rémunération ; or 85 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Troisièmement, l'indicateur relatif aux augmentations de salaires accordées aux hommes et aux femmes n'intègre pas leurs montants. Je ne suis pas pour changer une loi claire, efficace et récente. Je suis favorable à la stabilité et à l'inscription de ce dispositif dans la durée, mais nous savons qu'à un moment, des évolutions de l'index seront nécessaires.

De manière plus générale, je suis persuadée que la mère des batailles consiste à rendre visibles les invisibles. Nous devons nous poser la question de la part des femmes dans les bas salaires, dans les contrats précaires – contrats à durée déterminée (CDD) et contrats d'intérim – et parmi les salariés à horaires décalés ou fragmentés dans chaque entreprise. Nous devons également nous interroger sur les conditions de travail de ces femmes à horaires décalés – je pense notamment aux personnels des entreprises de nettoyage. Leurs conditions de travail menacent leur vie de famille. Les longues pauses entre deux plages de travail sont des moments d'inquiétude, car les femmes n'ont pas forcément la possibilité de rentrer chez elles. Ne pourrions-nous pas réfléchir à aménager ces horaires ? Une partie des tâches de ménage ne pourrait-elle pas être effectuée en présence des autres salariés ou selon des plannings mieux organisés ? Le simple fait de rendre visibles ces invisibles peut changer la donne. Dans le même esprit, ne pourrions-nous pas mieux accompagner les femmes, en créant des lieux de vie où elles pourraient se reposer ou se former quand elles n'ont pas la possibilité de rentrer chez elles ?

Je soutiens enfin le travail engagé en vue d'améliorer les conditions de travail et de renforcer l'attractivité des métiers du lien et du soin – cela doit

commencer dès l'école. Le Grenelle de la santé a permis des avancées majeures, mais les revalorisations salariales ne font pas tout : il faut aussi se pencher davantage sur les conditions de travail. J'ai travaillé, il y a longtemps déjà, à l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP), et j'ai des souvenirs assez précis des conditions de travail des aides-soignants, de leur charge de travail, en particulier quand il s'agit de porter ou d'accompagner les malades, et de la pression psychologique qu'ils subissent, notamment quand ils n'ont pas assez de temps à accorder aux patients.

Les défis sont immenses. Le chemin sera long, mais en tant que ministre et citoyenne française, ce sont des combats pour lesquels je continuerai à m'engager.

Nous devons nous battre pour toutes les femmes. Leur émancipation économique s'inscrit dans la droite ligne de notre combat pour les Lumières et les droits de l'homme. C'est le premier pas dans la prise en compte de l'altérité. Si nous ne savons pas traiter la question des femmes, comment traiterons-nous, par exemple, le sujet du multiculturalisme ?

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous remercie, madame la ministre déléguée, pour cet état des lieux sans concession. C'est bien en regardant la réalité que nous pourrions progresser et nous fixer des objectifs à la fois réalistes et ambitieux.

Je vous remercie également d'avoir élargi votre intervention. En effet, il ne s'agit pas uniquement de la place des femmes cadres ou dirigeantes au sein des entreprises, mais bien de l'émancipation économique de l'ensemble des femmes de notre pays. Toutes ces problématiques sont au centre des réflexions de notre délégation.

Je partage vos positions, notamment en ce qui concerne la précarité des femmes dans le monde du travail. La définition des critères de pénibilité est une question qui revient régulièrement pour les métiers du *care* – Brigitte Grésy, présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), l'a de nouveau évoquée ce matin à Bercy –, mais qui doit également se poser pour les métiers de l'industrie, en particulier dans les secteurs les plus féminisés. Certains critères de pénibilité pourraient-ils être revus ? Je pense à la vendeuse de chaussures qui passe sa journée le dos courbé pour aider les clients à essayer des chaussures : sa situation n'est pas forcément prise en compte, alors que les critères de pénibilité sont peut-être plus étayés dans des secteurs moins féminisés comme celui de la métallurgie.

S'agissant des questions de gouvernance, notamment de la composition des comités exécutifs et comités de direction, votre position est très intéressante car vous intervenez dans un secteur peu féminisé. Un certain nombre de contradicteurs estiment que, sur ce point, la loi ne devrait pas être universelle mais sectorisée, c'est-à-dire non applicable dans les mêmes conditions à tous les secteurs. Estimez-vous que les exigences de parité doivent être les mêmes quel que soit le

secteur, quitte à ce que les dates butoirs fixées soient un peu différentes pour laisser à certaines entreprises le temps d'élargir leur vivier ?

Par ailleurs, pouvez-vous nous donner quelques précisions sur la norme AFNOR que vous avez évoquée ?

Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée. S'agissant des critères de pénibilité, une négociation est en cours sous l'égide du Premier ministre, avec la ministre du travail et les syndicats. L'industrie est relativement en avance sur la question de l'ergonomie des postes de travail. Lorsque nous travaillons sur le concept d'industrie 4.0, nous procédons à des améliorations des conditions de travail tout à fait notables. Je pense notamment au déploiement des robots et des cobots, qui allègent les tâches des hommes et des femmes dans certains métiers de l'industrie et diminuent la nécessité d'avoir un potentiel physique important pour manœuvrer, par exemple, des lignes de production dans l'automobile. Nous devons encore augmenter les exigences en matière d'ergonomie des postes de travail et faire le lien avec les maladies professionnelles, les troubles musculo-squelettiques et l'absentéisme. Il y a là un coût caché, qui n'est pas toujours assumé par les entreprises. L'évolution des postes de travail permet de faire travailler les salariés plus longtemps à leur poste et de diminuer massivement le taux d'absentéisme. Ces observations ne se vérifient pas pour tous les métiers : dans le secteur de la métallurgie lourde, par exemple, les conditions de travail demeurent assez particulières compte tenu des *process* de production, mais une réflexion poussée sur les questions d'ergonomie devrait permettre de trouver des solutions. J'insiste sur le fait que ces améliorations ergonomiques permettent d'augmenter la productivité, de limiter tant l'absentéisme que la désorganisation des lignes de production, et de traiter le problème des séniors qui peinent à aller au bout de leur carrière.

En matière de gouvernance, il me semble que vous devez définir un objectif unique. Je rappelle que la fixation d'un quota de 30 % induit qu'un genre est deux fois plus représenté que l'autre ; ce n'est donc pas un objectif insurmontable. Bien évidemment, un temps d'adaptation doit être accordé. Un premier argument en faveur de l'établissement rapide de ces quotas est qu'il n'existe pas de renouvellement automatique des mandats. Par ailleurs, dans les plus petites entreprises, la question n'est pas de recruter des femmes, mais simplement de recruter. Certains patrons de PME m'ont dit qu'ils n'arrivaient pas à recruter et que si je leur proposais la candidature d'une femme, ils l'embaucheraient immédiatement ! Nous devons être conscients que, tant que nous n'aurons pas résolu le problème de l'attractivité des métiers de l'industrie, il ne sera pas possible d'exiger une réelle parité.

Nos travaux sur l'élaboration d'une norme AFNOR consistent à rédiger un document de référence définissant les bonnes pratiques permettant de faire progresser l'égalité femmes-hommes. Ces pratiques concernent l'éducation, la santé, la prévention et l'arrêt des violences, les droits des jeunes filles et l'autonomisation économique des femmes. Dans un paysage où se définissent des normes de responsabilité sociale et environnementale, il est essentiel de faire

entendre une voix française et une voix européenne. En effet, les Anglo-Saxons, qui ne s'intéressaient pas vraiment au sujet, sont en train de s'en emparer, avec des éléments qui vont probablement nous déstabiliser. Dans certains modèles américains, il est par exemple demandé aux patrons de démontrer la diversité de leurs employés en fournissant des statistiques ethniques. Ces statistiques étant interdites en France, les entreprises de notre pays sont forcément mal notées, quelles que soient d'ailleurs leurs pratiques en matière de diversité ; or cette note est prise en compte par les investisseurs potentiels. Tout cela est très dangereux. Olivia Grégoire s'occupe de cette question, je la laisserai donc vous en parler. Les travaux sur la norme AFNOR, placés sous le haut patronage du Président de la République, ont débuté et seront présentés en juin 2021, lors du forum Génération Égalité de l'Organisation des Nations unies (ONU) qui se déroulera à Paris.

M. Gaël Le Bohec. Je vous remercie, madame la ministre déléguée, pour vos propos toujours riches et motivants.

En vous écoutant, un souvenir m'est revenu, qui a marqué le début de ma carrière. Il y a plusieurs dizaines d'années, je devais évaluer une entreprise américaine d'encadrement de production alors que je n'avais pas vu tous les employés. Parmi eux, une femme avait reçu la note de zéro en termes d'augmentation annuelle, parce qu'elle avait pris un congé de maternité.

Hier, une éminence grise de la majorité m'a appelé pour me demander ce que je ferais dans un an. Je lui ai répondu que, pour l'instant, ce qui m'intéressait, c'est qu'il y ait potentiellement trois candidatures féminines à la prochaine élection. L'étonnement de mon interlocuteur a confirmé que nous avons encore du travail à réaliser sur les *succession plannings*, que ce soit en entreprise, en politique ou dans le domaine associatif.

J'ai été ravi de lire les résultats de la grande consultation lancée par le Gouvernement sur Make.org et intitulée « Agir ensemble pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie ». Parmi les sujets plébiscités, juste après le congé parental, vient la question de la sensibilisation et de l'éducation. Or 80 % des participants à cette consultation ont moins de 34 ans. Vous avez déjà évoqué la charte pour une représentation mixte des jouets. Comment aller encore plus loin dans l'éducation dès le plus jeune âge ? Pourrions-nous créer un index de l'égalité à l'école ? Par exemple, 80 % des enseignants dans les écoles sont des maîtresses, alors que les directeurs sont plutôt des hommes. Quelle image renvoyons-nous à nos enfants ? Lorsque j'interviens dans des classes de CM2 dans le cadre du Parlement des enfants, je demande aux élèves s'ils observent des inégalités entre les garçons et les filles dans le périmètre de l'école : 80 % des enfants lèvent la main, ils sont donc bien conscients du monde dans lequel ils grandissent. Aussi, il serait intéressant de créer un index de l'égalité à l'école. Nous pourrions nous inspirer des cours d'empathie organisés au Canada depuis une trentaine d'années.

Mme Bérangère Couillard. Madame la ministre déléguée, je vous remercie de votre présence et de l'intérêt que vous portez à la question des droits des femmes.

Ma question porte sur la parité en politique, un sujet très important que La République en Marche a défendu aux élections législatives de 2017 en présentant plus de 50 % de femmes dans les circonscriptions gagnables, conformément aux engagements pris par Emmanuel Macron. Les Républicains, en revanche, ont préféré faire une croix sur 1,78 million d'euros plutôt que de respecter la loi. Par ailleurs, les dix-sept premières formations politiques françaises ont perdu 2,18 millions d'euros en 2018 pour ne pas avoir respecté la parité. Fin 2019, le Gouvernement a mené une consultation publique sur cette question et en a conclu qu'il conviendrait de multiplier les pénalités par cinq pour qu'elles soient vraiment dissuasives. Or il me semble que l'idée de pénaliser davantage les partis politiques qui ne respectent pas cette règle a disparu de la discussion. Quel est votre avis ?

Vous avez indiqué être devenue ministre parce que vous étiez une femme. J'ai été élue députée en 2017 pour la même raison. Augmenter le nombre de femmes en politique, c'est agir pour une meilleure représentation de la société, car 50 % des électeurs sont des électrices. Je constate aussi que les femmes sont plus attentives aux politiques publiques menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Si la loi Copé-Zimmermann a été un succès, c'est surtout parce qu'elle ne laisse pas le choix aux entreprises : elle ne leur donne pas la possibilité de s'exonérer de leurs obligations en payant une amende. Les actes adoptés par les conseils de surveillance et les conseils d'administration non paritaires sont considérés comme nuls. Par ailleurs, cette loi a permis de trancher la question des quotas. Aujourd'hui, personne ne remet en cause la compétence des femmes, quand bien même elles seraient là du fait des quotas – je suis également une « femme quota ». La loi Copé-Zimmermann a montré son efficacité ; sans doute devrions-nous poursuivre le combat dans le domaine politique.

Mme Céline Calvez. Je vous remercie, madame la ministre déléguée, de votre engagement sur la question de la place des femmes dans l'économie, notamment dans l'industrie. Je vous remercie aussi pour votre volonté d'y sensibiliser les enfants dès le plus jeune âge, qui s'est notamment traduite par l'élaboration d'une charte pour une représentation mixte des jouets – nous savons tous que les vocations peuvent se déclencher très tôt. Aujourd'hui, cependant, nous devons accompagner des jeunes femmes qui n'ont pas bénéficié de jouets non genrés et qui souhaitent suivre des études d'ingénieur ou intégrer une filière STEM – *science, technology, engineering and mathematics* – afin de mener des carrières dans des secteurs porteurs d'emplois et de solutions d'avenir.

Dans le cadre de la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, nous avons prévu l'organisation d'une campagne nationale

encourageant les enfants à s'orienter vers des filières STEM. Dans quelle mesure le ministère de l'économie, des finances et de la relance peut-il y contribuer ?

Par ailleurs, quel doit être notre niveau d'exigence à l'égard des écoles qui forment à ces métiers ? Nous pouvons soulever la question des quotas à l'entrée de ces écoles. Aujourd'hui, des bonifications sont accordées à certains candidats sur des critères sociaux ; or les responsables des écoles constatent malheureusement que ces bonifications entraînent l'admission d'élèves pour lesquels le niveau de la formation s'avère trop élevé. Il convient donc de renforcer l'accompagnement de ces étudiants. Seriez-vous favorable à l'établissement de quotas permettant d'augmenter le nombre de femmes dans les écoles d'ingénieur et les filières STEM ? Si oui, quelles sont les perspectives ?

Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée. S'agissant de l'index de l'égalité à l'école, je suis favorable, par principe, à tout ce qui se mesure et ajoute de la transparence. Cela permet de dégonfler les fantasmes et de construire des plans d'action. L'élaboration d'un tel index devra porter non seulement sur le corps enseignant, mais aussi sur les orientations des élèves, en particulier des jeunes filles. Il reste trop de stéréotypes. Nous devons également nous interroger sur les écarts observés entre les jeunes garçons et les jeunes filles, selon les disciplines, dans les études réalisées par le programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA). Je ne crois pas une minute au fait que ces inégalités soient innées. Selon que le système est exigeant ou non avec l'enfant, et suivant l'ambition que ce dernier projette sur une matière, ses résultats sont très différents. Aux États-Unis, des études sociologiques ont démontré qu'en attribuant des bonnes notes aux mauvais élèves et des notes plus basses aux bons élèves, le professeur pouvait inverser la tendance : les mauvais élèves reprenaient confiance en eux et se mettaient à travailler alors que les bons élèves doutaient. En somme, le regard porté par l'adulte et l'environnement de travail peuvent orienter une destinée. Il faudrait commencer par une phase de formation, car nous partons de très loin.

Monsieur Le Bohec, vous avez cité un exemple illustrant la perception par les entreprises des congés de maternité. J'ai moi aussi connu des entreprises où il était établi qu'une femme en congé de maternité ne devait pas bénéficier d'une augmentation, puisqu'elle ne travaillait pas ; cette pratique était tellement ancrée dans la culture des entreprises qu'elle ne suscitait pas d'interrogation. Nous devons rendre visibles ces biais de genre. Lorsque nous avons rédigé la charte pour une représentation mixte des jouets, nous nous attendions à une certaine résistance. Nous nous sommes en effet heurtés à une résistance culturelle et à un tombereau d'insultes sur les réseaux sociaux ; en revanche, les acteurs que nous avons réunis autour de la table ont adhéré à la démarche beaucoup plus rapidement que nous ne nous y attendions. Le changement des catalogues de jouets d'une année sur l'autre est assez saisissant.

Il y a donc une certaine attente. Le moment est plutôt favorable. Cependant, je le répète, nous devons d'abord nous concentrer sur la formation et rendre ces biais de genre visibles afin que les acteurs prennent conscience de l'importance du

changement. Beaucoup de professeurs sont prêts à s'engager, et nous devons leur donner des outils ; ils perçoivent certaines choses mais n'ont pas forcément les bons réflexes ou n'adoptent pas naturellement les bonnes attitudes.

Plus généralement, il est important d'analyser les statistiques d'orientation en seconde, première et terminale, notamment pour les spécialités scientifiques, de veiller à ce que les conseils d'orientation ou les conseils de classe ne reproduisent pas certains stéréotypes, et de prendre le temps d'accompagner les jeunes filles dont les professeurs estiment qu'elles ont des aptitudes pour les métiers scientifiques.

Dans l'enseignement supérieur, un travail a été mené, à la demande de Frédérique Vidal, sur la question de la diversité. Il serait intéressant de se pencher sur la composition des jurys et de produire certaines statistiques – combien de candidats et de candidates participent au concours, combien réussissent l'écrit, combien réussissent l'oral... On observe parfois qu'un grand nombre de candidates passent la barre de l'écrit mais échouent à l'oral ; or nous avons du mal à penser que les filles sont à ce point meilleures à l'écrit qu'à l'oral. Il est important de donner de la visibilité à tous ces sujets afin de créer une habitude de travail.

Nous devons susciter chez les jeunes filles l'envie de s'orienter vers des filières scientifiques. Il s'agit d'un sujet auquel Jean-Michel Blanquer est très attaché : il est important de proposer aux élèves des orientations qui ouvrent le maximum de perspectives et de leur offrir un accompagnement par les professeurs, qui sont des prescripteurs.

S'agissant de la parité en politique, nous avons vu, aux dernières élections législatives, qu'il était possible de faire émerger une génération de femmes politiques. Dans une vie antérieure, j'étais membre de la commission nationale d'investiture de La République en marche : nous nous efforcions de faire remonter des CV des femmes, mais une fois que nous en disposions, nous pouvions procéder à un choix ouvert et non par défaut. Par ailleurs – mais il s'agit là d'une opinion personnelle –, il serait certes intéressant de durcir les sanctions financières prononcées à l'encontre des partis politiques, mais nous devrions aussi dénoncer, en toute transparence, ceux qui ne respectent pas la parité. Le *name and shame* est également un levier d'action très efficace.

Je rappelle que la sanction prévue par la loi Copé-Zimmermann était la perte des jetons de présence pour le dernier rentré au conseil d'administration qui ne respectait pas la parité. Cette sanction relativement mesurée a été modifiée par la loi PACTE : désormais, le non-respect des règles peut entraîner la nullité des délibérations du conseil d'administration. Jusqu'en 2019, le respect de la parité a été garanti par une logique réputationnelle : pour de nombreuses entreprises publiant un rapport d'activité, il était difficilement acceptable de montrer à l'Autorité des marchés financiers (AMF) et au grand public qu'elles n'avançaient pas au rythme de la loi Copé-Zimmermann. La parité est alors devenue une règle de place : les entreprises se sont adaptées, ont cherché des femmes et se sont aperçues

qu'il y en avait plein ! Cela a d'ailleurs permis de rajeunir les conseils d'administration, de les ouvrir à l'international et à des profils différents.

Concernant les filières STEM, nous travaillons, par exemple, avec l'UIMM sur le sujet de l'accès des femmes aux carrières scientifiques, en présentant des modèles de jeunes femmes ayant réussi et en utilisant notre réseau d'écoles. Nous avons la chance de disposer des écoles du réseau Mines-Télécom, réparties sur l'ensemble du territoire et orientées vers la transformation numérique ; ces écoles d'excellence, reconnues à l'international, fournissent des contingents importants d'ingénieurs. Utilisons d'abord ce levier, plutôt que de nous attaquer d'emblée à l'ensemble de l'enseignement supérieur, ce qui demanderait beaucoup d'énergie et d'accompagnement. J'ai fixé à Odile Gauthier, la nouvelle directrice générale de l'Institut Mines-Télécom – première femme nommée à ce poste –, et au patron de Télécom Paris, qui est étranger, des objectifs en la matière. Nous pourrions ainsi fixer de tels objectifs à tous les directeurs d'école, comme nous pourrions d'ailleurs en fixer à tous les niveaux de responsabilité. Aujourd'hui, près de 37 % des dirigeants du STOXX Europe 600 poursuivent des objectifs de parité au sein de leur conseil d'administration. Vous n'êtes pas forcément obligés d'inscrire ces principes dans la loi : s'ils sont rappelés dans le code Afep-Medef ou dans des codes équivalents, ou si vous faites en sorte que le respect de ces règles soit exigé par les grands investisseurs pour approuver une nomination ou une rémunération, l'effet est assuré : le marché ne mettra que deux ans à s'adapter.

S'agissant du niveau d'exigence des écoles et des quotas, l'accompagnement des élèves, quel que soit leur profil, doit être une priorité. Lorsque j'ai passé le concours d'entrée à l'École nationale d'administration (ENA), les candidats qui se présentaient au concours interne bénéficiaient d'une année de préparation, pendant laquelle ils étaient accompagnés par leur administration. Ils pouvaient suivre des cours de grande qualité et consacrer un temps substantiel à la préparation du concours tout en étant rémunérés. Des dispositifs de cette nature pourraient être envisagés – mais je ne veux pas m'avancer, car il faudrait évaluer leur coût. C'est, toutes proportions gardées, ce que propose Jean-Michel Blanquer avec l'opération « vacances apprenantes ».

Albert Camus a eu un parcours d'excellence grâce à son instituteur qui l'a fait travailler tous les soirs. C'est ce cadeau que nous devons offrir aux jeunes filles et, plus généralement, à tous les jeunes qui n'ont pas les mêmes chances que d'autres. En revanche, je ne recommande pas de baisser le niveau d'exigence. Regardez ce qui s'est passé pour le baccalauréat !

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Le même niveau d'exigence pour toutes et tous – y compris, donc, pour les femmes, qui se fixent déjà un niveau d'exigence élevé ! Aujourd'hui, les différents acteurs doivent prendre toute leur part dans ce combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, que le Président de la République a qualifié de grande cause du quinquennat.

Je vous remercie encore, madame la ministre déléguée, pour la précision de vos réponses. Vous nous avez présenté un état des lieux très complet ainsi que les actions très concrètes que vous menez dans votre champ de compétence.

IV. AUDITION DE MME ÉLISABETH BORNE, MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Au cours de sa réunion du mardi 16 février 2021, la Délégation reçoit en audition Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<https://assnat.fr/7GJlf>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain, rapporteure de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. Mes chers collègues, nous avons aujourd'hui le plaisir de recevoir Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion, dans le cadre de la mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle » dont Laurence Trastour-Isnart et moi sommes les rapporteures. Je vous remercie, madame la ministre, d'avoir répondu à notre invitation en ces temps contraints et troublés.

Votre audition est l'occasion d'esquisser une première évaluation de l'index de l'égalité professionnelle, deux ans après son lancement. Cette réforme capitale doit nous permettre d'obtenir des résultats concrets dans la lutte contre les inégalités professionnelles qui résistent, depuis plus de vingt ans, aux conquêtes sociales, aux politiques publiques et aux textes législatifs – des résistances si prégnantes qu'elles exigent sans cesse de nouveaux chemins pour que le droit puisse enfin s'appliquer. À cet égard, l'index constitue une avancée, car les entreprises semblent avoir engagé de réels efforts d'amélioration pour remplir l'obligation de résultat qui leur est imposée.

Les premiers résultats sont encourageants. Peut-être pourriez-vous, madame la ministre, nous faire part de l'analyse que vous en faites : voyez-vous des tendances se dessiner dans certains secteurs ou certaines catégories d'entreprises ? Quels contrôles et sanctions sont appliqués par vos services ?

Ces résultats ne doivent toutefois pas mettre fin au débat sur les inégalités salariales et professionnelles. L'index, comme tout outil, demeure perfectible. Le fait par exemple que le décret n'impose pas la publication par l'entreprise de l'ensemble des indicateurs de l'index mais seulement d'une note globale semble s'éloigner de la volonté du législateur. Cette note finale, sur 100 points, ne permet pas de savoir où l'entreprise doit s'améliorer ni où elle obtient de bonnes performances. Autre piste d'amélioration : le manquement à l'obligation légale d'augmenter les salariées à leur retour de congé maternité n'a ni conséquence pécuniaire ni répercussion négative sur la note globale de l'entreprise.

Les acteurs économiques de notre pays ont besoin d'une certaine stabilité du droit pour s'en approprier les objectifs. Il n'est donc pas question de tout chambouler, mais simplement de comprendre quels paramètres peuvent être facilement ajustés afin de renforcer l'efficacité de l'index et d'atteindre l'objectif d'égalité que nous nous sommes collectivement donné.

À cet égard, madame la ministre, vous vous êtes déclarée favorable à l'inclusion dans l'index du critère de la parité des cadres dirigeants des entreprises. Notre Délégation aimerait beaucoup vous entendre sur ce sujet, car, dix ans après la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, dite loi Copé-Zimmermann, portée par la présidente de la Délégation de l'époque, nous continuons à chercher des solutions pour féminiser les instances de gouvernance opérationnelle des entreprises. La logique de quotas de la loi Copé-Zimmermann fonctionne contre l'endogamie, et même très bien. Elle n'a toutefois pas entraîné la féminisation des instances dirigeantes des entreprises, en raison non d'un manque d'ambition mais de la persistance de puissantes résistances à l'entrée des femmes dans la sphère économique. La seule garantie de droits égaux ne suffit malheureusement pas à rivaliser avec des pratiques séculaires d'infériorisation et d'exclusion des femmes. L'effectivité des droits des femmes requiert donc des politiques volontaristes, comme l'a été la loi Copé-Zimmermann en son temps.

La lutte contre les inégalités professionnelles se fait également au sein de la famille : la structuration publique y perpétue la matrice des inégalités. Les outils de politique familiale enferment encore trop souvent les femmes et les hommes dans un certain rôle, ce qui, associé aux causes structurelles liées à notre héritage patriarcal, entraîne une surreprésentation des femmes dans les emplois dont les salaires sont les plus bas.

Je crois fermement que le travail est un vecteur d'émancipation des femmes. Il me paraît donc essentiel d'œuvrer à l'employabilité des femmes, notamment celles qui sont les plus éloignées du monde professionnel, en prévoyant par exemple des abondements supplémentaires au compte personnel de formation lors d'une interruption de carrière pour congé maternité, parental ou proche aidant, ou encore en renforçant les droits à formation des bénéficiaires du dispositif de prestation partagée d'éducation de l'enfant qui ne bénéficieraient pas d'un emploi garanti à l'issue de ce dispositif. Quelle est votre position sur ce point, et quelle est l'action de votre ministère ?

Mme Laurence Trastour-Isnart, vice-présidente, rapporteure de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle. Je remercie à mon tour Mme la ministre d'être présente aujourd'hui parmi nous. Notre Délégation a entendu des économistes, des femmes entrepreneures, des dirigeants d'entreprises, des professeurs, des membres du Gouvernement, des hauts fonctionnaires des administrations centrales. À chaque fois j'ai pu constater que si des avancées ont bien eu lieu, des freins à l'égalité des droits entre les hommes et les femmes persistent. Il nous faut donc être plus efficaces. Nos travaux nous ont

montré que l'index de l'égalité professionnelle permet d'obtenir des résultats concrets, car il oblige à la transparence. Sa publication est obligatoire depuis 2019 pour les grandes entreprises, et le deviendra le 1^{er} mars de cette année pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés. J'aimerais connaître, madame la ministre, le bilan que vous faites de ce dispositif et les améliorations qui, selon vous, pourraient y être apportées. Pensez-vous notamment que la taille des entreprises pèse sur leur capacité à respecter les différents critères composant l'index ?

Par ailleurs, la place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises a été grandement améliorée sous l'effet des quotas, qui semblent donc avoir prouvé leur efficacité sur le long terme pour accélérer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le même phénomène ne s'est toutefois pas produit dans les instances exécutives. Pensez-vous qu'imposer des quotas dans ces instances permettrait d'aller plus loin ? Si oui, faut-il les assortir d'incitations ou de sanctions ?

En ce qui concerne la formation, nos travaux nous ont montré que certaines filières attireraient beaucoup plus les garçons que les filles, qui sont sous-représentées dans des filières d'avenir comme celles des sciences du numérique. La formation tout au long de la vie connaît les mêmes inégalités. Les femmes exercent plus souvent que les hommes des emplois précaires et leurs charges familiales ne facilitent pas leur retour à l'emploi à la suite d'une interruption dans leur carrière professionnelle. Les inciter à suivre des formations dans des domaines où les inégalités existent pourrait favoriser leur réinsertion professionnelle. Les entreprises sont prêtes à les accueillir, elles en ont même besoin. Quels sont les outils permettant de mesurer l'impact à cet égard des formations bénéficiant de financements publics ? Comment les rendre plus efficaces ?

Mme Élisabeth Borne, ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion. Madame la présidente, madame la rapporteure, mesdames et messieurs les députés, nous nous retrouvons aujourd'hui pour évoquer nos actions en faveur de l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, un thème essentiel qui est l'objet de votre mission d'information dédiée à l'égalité économique et professionnelle, et qui a été institué par le Président de la République comme grande cause du quinquennat.

Comme dans mes fonctions précédentes, j'ai voulu que mon ministère soit aux avant-postes de ce combat. En tant qu'ingénieure, en tant que préfète de région, en tant que cheffe d'entreprise et en tant que ministre aujourd'hui, je mesure le chemin qui reste à parcourir pour atteindre l'égalité réelle, et mon engagement est total pour y parvenir. J'ai été notamment marraine de l'association Elles bougent, parce qu'il me paraissait important de partager mon expérience et de faire connaître aux jeunes filles les opportunités des métiers scientifiques, techniques et industriels qui sont trop peu ouverts aux femmes.

Au-delà des mots, se battre pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est aussi se battre pour des talents individuels et des trajectoires personnelles – je

pense notamment à cette jeune femme ingénieure que j'ai rencontrée récemment et qui dirige une partie de la production de l'entreprise Sulky-Burel à Châteaubourg. À toutes les jeunes filles que je rencontre, je dis : « Rien ne vous est impossible. N'acceptez pas qu'on vous dise qu'un métier n'est pas fait pour vous. Soyez ambitieuses, ne vous refusez aucun projet, prenez la place que la société vous doit. » C'est là l'objectif de la politique du Gouvernement : donner à chaque femme la place qu'elle mérite au sein de la société, une place à la hauteur de ses aspirations et de ses ambitions.

Un des combats fondamentaux pour atteindre cet objectif est celui de la lutte contre les inégalités de rémunération. Je salue l'engagement de ma prédécesseure Muriel Pénicaud dans ce combat, car c'est elle qui, avec le Gouvernement, a mis en place l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Chaque année, au plus tard le 1^{er} mars, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier sur leur site internet une note sur 100 qui vise à comparer les écarts de rémunération entre femmes et hommes. En cas d'index inférieur à 75 points, l'entreprise doit prendre des mesures correctives pour diminuer les écarts de rémunération dans un délai de trois ans, sous peine de sanctions financières allant jusqu'à 1 % de sa masse salariale.

L'index de l'égalité professionnelle est un outil puissant pour faire changer les pratiques parce qu'il impose une obligation de résultat et un référentiel commun permettant de noter et de classer les entreprises. Avec le recul, il semble être désormais bien intégré par les entreprises et produire des effets bénéfiques mesurables d'une année à l'autre. Les entreprises de plus de 1 000 salariés, qui publieront en 2021 l'index pour la troisième fois, ont accompli des progrès importants puisqu'en 2019, 17 % d'entre elles avaient une note inférieure à 75 alors qu'elles n'étaient plus que 4 % en 2020.

Toutefois, des marges de progrès existent. Deux indicateurs sur cinq sont encore à la traîne. Le premier, qui est pourtant, vous l'avez souligné madame la présidente, une obligation légale, est celui de la revalorisation salariale des femmes à leur retour de congé maternité. Le second est celui du nombre de femmes dans les dix rémunérations les plus élevées : 37 % des entreprises y comptent moins de deux femmes. Enfin, 10 % des entreprises de 250 à 1 000 salariés ont obtenu en 2020 une note inférieure à 75 et doivent donc prendre des mesures correctives.

Le 1^{er} mars prochain marquera la deuxième publication de l'index pour les entreprises de 50 à 250 salariés, et la troisième pour les plus grandes. Dans cette perspective, les services du ministère du travail se mobilisent pour l'accompagnement des TPE et PME. J'ai également réuni il y a quelques jours, avec la ministre déléguée Élisabeth Moreno, les ambassadeurs de l'égalité professionnelle pour leur demander de mobiliser les entreprises qui n'ont pas encore publié leur index. Au plus près des territoires, la responsabilité de ces chefs d'entreprises et de leurs directeurs des ressources humaines est de promouvoir l'égalité. Il faut accompagner les entreprises, plus particulièrement entre 50 et 250 salariés, dans la mise en œuvre de l'index.

Malgré les progrès indéniables permis par l'index, les inégalités femmes-hommes persistent. Je souhaite d'abord renforcer l'obligation de publication des résultats de l'index : le site du ministère du travail, qui publie déjà les notes des entreprises de plus de 1000 salariés, le fera à compter du 1^{er} mars pour les entreprises entre 250 et 1000 salarié. En 2021, nous obligerons également les entreprises à rendre leurs résultats plus visibles sur leur site. Par ailleurs, les entreprises bénéficiaires du plan de relance devront publier l'ensemble des sous-indicateurs ainsi que leurs objectifs de progression, même lorsque leur note est supérieure à 75. Je souhaite que, avant la fin du premier semestre 2021, l'ensemble des entreprises publient ces sous-indicateurs, afin d'accroître encore la transparence sur leur performance en matière d'égalité femmes-hommes. Cette publication ne représente pas une charge de travail supplémentaire, puisque le calcul est déjà fait.

À moyen terme, je souhaite progresser sur la question décisive de la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes. Certes, la loi Copé-Zimmermann, dont nous venons de fêter les dix ans, a permis de féminiser les conseils d'administration et les conseils de surveillance des entreprises, mais plusieurs étapes décisives restent encore à franchir. Selon l'observatoire SKEMA de la féminisation des entreprises, les femmes occupent seulement 3 % des 120 postes de président, directeur général ou président directeur général des soixante plus grandes entreprises françaises, et elles ne représentent que 17 % des comités exécutifs alors qu'elles constituent un tiers des cadres.

Assurer la parité dans les fonctions dirigeantes des entreprises demande une démarche différente de celle de la loi Copé-Zimmermann, car les équipes dirigeantes ne se renouvellent pas de la même façon que les conseils d'administration. Contrairement à ces derniers, qui sont composés de personnalités extérieures à l'entreprise et qui sont renouvelés régulièrement, les comités de direction sont constitués de salariés issus des rangs de l'entreprise ; l'accès à un comité exécutif fait souvent suite à une progression en son sein, ou dans le secteur d'activité. Je suis donc convaincue qu'il faut agir au niveau du vivier des cadres dirigeants pour que les femmes accèdent aux instances supérieures. Je suis également convaincue qu'une représentation équilibrée ne pourra être atteinte qu'en imposant aux entreprises des objectifs contraignants, car il faut parfois forcer les pratiques pour faire changer les mentalités. On pourrait par exemple, afin de mesurer concrètement la part des femmes parmi les cadres dirigeants, créer un indicateur spécifique, en dehors de l'index mais sur le même modèle, avec des objectifs de progression contraignants et une logique de plan d'action correctif. Cela contribuerait à lever les freins à la progression de la carrière des femmes. Une concertation sera prochainement engagée en ce sens avec les partenaires sociaux.

La question de l'égalité économique et professionnelle restera au cœur de l'action du Gouvernement jusqu'à la fin du quinquennat, a fortiori dans le contexte de la crise sanitaire.

Celle-ci a en effet mis en lumière les inégalités en matière de partage des tâches et de conciliation entre vie professionnelle et personnelle. Selon une étude

de l'Institut national d'études démographiques de juillet 2020, les conditions de télétravail des femmes sont souvent moins propices à un travail efficace que celles des hommes. À titre d'exemple, 25 % des femmes contre 41 % des hommes disposent d'une pièce pour s'isoler. L'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail a pour objectifs de préserver le droit à la déconnexion et de faciliter l'articulation entre le temps travaillé et la vie personnelle, afin notamment de soulager la charge mentale des femmes.

La crise a également mis en lumière les métiers de la première et de la deuxième ligne, dont les conditions sont souvent précaires et dans lesquels les femmes sont surreprésentées. La revalorisation de ces métiers est l'un des objectifs du chantier des travailleurs de la deuxième ligne que nous menons avec les partenaires sociaux, qui doit aboutir à des réponses concrètes dans le courant de l'année 2021. Au-delà des personnels soignants, qui ont fait l'objet d'une reconnaissance de la nation dans le cadre du Ségur de la santé, les aides à domicile, les caissières, les personnels d'entretien, qui sont en grande partie des femmes, méritent également davantage de reconnaissance. La mission d'accompagnement des partenaires sociaux confiée à Mmes Sophie Moreau-Follenfant et Christine Erhel avance bien : d'ici début mars, nous aurons pu mesurer la qualité des emplois exercés par les travailleurs de deuxième ligne, dont la liste est en cours d'élaboration. C'est sur cette base que les travaux des branches commenceront afin de mieux valoriser ces métiers fortement féminisés.

D'autres chantiers restent devant nous pour avancer vers l'égalité réelle.

Nous devons tout d'abord réfléchir à la manière de tenir compte de la prépondérance des femmes dans les emplois à bas salaires, un critère que l'index ne prend pas en compte aujourd'hui. Les femmes sont très nombreuses parmi les salariés vivant de contrats saisonniers ou de contrats courts. Elles occupent trois emplois en CDD sur cinq et près de quatre emplois à temps partiel sur cinq. Elles sont également surreprésentées parmi les emplois peu rémunérés : 59 % des 2,9 millions de salariés rémunérés autour du SMIC horaire sont des femmes.

Dans de nombreux pays dans le monde, les femmes ont été plus précarisées par la crise que les hommes. En France, les aides massives ont permis qu'elles ne subissent pas une hausse du chômage plus forte que les hommes. Selon le rapport mondial sur les salaires publié par l'Observatoire international du travail (OIT) en décembre 2020 à partir d'une estimation fondée sur les vingt-huit pays européens, sans les subventions salariales, les femmes auraient perdu 8,1 % de leur salaire au deuxième trimestre 2020, contre 5,4 % pour les hommes. En France, les taux de chômage des femmes et des hommes ne varient pas de façon différente entre le troisième trimestre 2019 et le troisième trimestre 2020 : la hausse est de 0,6 point pour les hommes et de 0,7 point pour les femmes.

Nous devons ensuite nous attacher à augmenter la représentation des femmes dans les métiers traditionnellement jugés masculins. Des actions plus volontaristes doivent être menées en matière d'orientation à l'école et dans

l'enseignement supérieur pour lutter contre les stéréotypes de genre au sein de certains métiers.

Si l'on souhaite que les entreprises recrutent leurs ingénieurs à parité, il faut se préoccuper de former les femmes à ces métiers. Dans les écoles d'ingénieur, je suis bien placée pour le savoir, les femmes sont encore trop peu nombreuses : un quart des effectifs seulement, depuis dix ans. Mais il n'y a pas de fatalité, comme nous le montre l'exemple du Maroc, où les femmes représentent la moitié des effectifs. Par ailleurs, j'ai pu me rendre compte en tant que PDG de la RATP que des postes de conducteur de bus ou chauffeur routier sont occupés de façon écrasante par des hommes alors qu'aucune logique de capacité physique ne le justifie.

Nous devons également aller plus loin dans la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle. Cela peut notamment passer par une refonte du congé parental, mais aussi par des outils dans l'entreprise. Des travaux seront engagés sur ce sujet avec le secrétaire d'État Adrien Taquet, et une mission sera confiée à deux personnalités qualifiées. Je connais l'engagement des membres de la Délégation sur ces sujets : je pense notamment au rapport de Céline Calvez sur la place des femmes dans les médias en période de crise.

Nous devons enfin nous engager dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Dans un marché du travail en tension ou dans une économie dégradée, celles et ceux qui trouvaient déjà porte close en raison de leur âge, de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur handicap, doivent faire face à des obstacles décuplés.

Toutes ces idées doivent faire l'objet d'échanges avec les partenaires sociaux afin de bâtir collectivement un plan d'action en faveur de l'égalité économique entre les femmes et les hommes.

En outre, nous devons être exemplaires en matière de lutte contre le harcèlement et les violences dans l'entreprise. J'ai ainsi demandé que le processus de ratification de la convention de l'Organisation internationale du travail sur la violence et le harcèlement au travail soit accéléré. La France a été moteur dans l'adoption en 2019 de cette première norme internationale qui offre un cadre partagé pour prévenir, combattre et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, particulièrement à l'égard des femmes. Avec la crise, la procédure de ratification a pris du retard, mais le Gouvernement est déterminé à aller au plus vite.

Les mesures prises dans le cadre du plan de relance bénéficient aussi fortement aux femmes, qu'il s'agisse du plan 1 jeune 1 solution ou des dispositifs d'accompagnement aux mutations économiques.

Le plan 1 jeune 1 solution, doté de 7 milliards d'euros, bénéficiera bien sûr aux jeunes femmes, quelle que soit leur qualification, qu'elles soient jeunes diplômées, jeunes apprenties, élèves en décrochage, demandeuses d'emploi ou en difficulté d'accès à l'emploi. En ce qui concerne plus spécifiquement

l'apprentissage, la part des femmes est passée de 36,3 % à 41 % en 2020, soit une progression de près de 5 % en un an. C'est la meilleure preuve qu'une communication renforcée sur les formations permet de lutter contre l'autocensure des jeunes filles.

Quant au plan d'investissement dans les compétences, il cible aussi les femmes. Certains programmes leur sont même entièrement dédiés, comme le programme Women in Digital 93, issu de l'appel à projets « 100 % inclusion », qui offre à des femmes peu qualifiées, demandeuses d'emploi de longue durée et résidant en Seine-Saint-Denis, des solutions de retour à l'emploi grâce à des outils numériques. L'objectif est d'orienter et de remobiliser 5 000 femmes grâce à un chatbot d'orientation, Adabot, et de former 200 femmes aux métiers de développeuse web et d'intégratrice web. Ce projet permet de lutter à la fois contre les stéréotypes de genre à l'œuvre dans les métiers du code et contre la précarité et l'exclusion sociale de ces femmes.

Pour faciliter les reconversions professionnelles dans un même bassin de vie et anticiper les mutations économiques, nous avons coconstruit avec les partenaires sociaux le dispositif Transitions collectives, que nous avons officiellement lancé il y a quinze jours. Je suis très heureuse de vous annoncer que le premier projet que je lancerai d'ici quelques semaines mettra à l'honneur des dizaines de femmes, agents d'entretien ou caissières, qui ont manifesté leur intérêt pour se former au métier d'aide-soignante.

Mesdames et messieurs les députés, je le redis devant vous, la crise sanitaire et ses conséquences économiques ne feront jamais passer au second plan la lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Je crois profondément que la diversité, à tous les niveaux, est synonyme de performance économique et sociale. Les entreprises fonctionnent mieux, les équipes sont plus harmonieuses, la prise de décision est bien meilleure quand on associe les deux moitiés de l'humanité et quand il y a de la diversité dans les profils et les talents.

Mon parcours m'a permis de constater que les hommes se posent rarement des questions avant de revendiquer un poste ou une promotion. Les femmes doivent oser à leur tour. Il leur faut refuser par principe l'idée qu'un métier ou qu'un secteur ne serait pas fait pour elles.

Je me tiens à votre disposition pour répondre à vos questions.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous remercie vivement pour cette présentation très engagée en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet engagement est précieux pour les divers combats que mène la Délégation.

Les inégalités de salaire peuvent s'expliquer par l'orientation professionnelle, puisque les femmes choisissent des filières qui sont beaucoup moins rémunératrices que les hommes, et aussi par la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale – d'où le « soupçon de maternité » qui pèse sur les

femmes. L'UNAF (Union nationale des associations familiales) recommande d'inciter les entreprises à intégrer dans les conventions collectives des mesures en faveur de cette conciliation. Cette question se pose par exemple à propos du télétravail, qui est devenu une pratique répandue, ou encore du congé parental, qui peut tenir des femmes et des hommes durablement éloignés de leur emploi, et du marché de l'emploi. Le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge nous expliquait ce matin que certaines entreprises jouent beaucoup mieux que d'autres le jeu de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, en maintenant de manière informelle le lien avec un salarié en congé parental, par exemple en le conviant à la fête de Noël. Il est par ailleurs nécessaire de s'assurer qu'une personne reprenant son emploi après un congé parental, maternité, paternité, ou bientôt un congé proche aidant, soit rapidement opérationnelle lors de son retour dans l'entreprise. Ce retour peut demander une formation – on peut imaginer un expert-comptable devant se former à un nouveau logiciel. Quelles actions le ministère envisage-t-il pour inciter les entreprises à de telles actions, pouvant aller jusqu'à une reprise graduelle de l'activité ?

Il y a déjà trois ans, le Conseil d'orientation pour l'emploi prévoyait que l'emploi féminin allait subir une rapide mutation, en raison notamment de l'automatisation et de la numérisation des activités professionnelles. La crise actuelle pourrait accélérer cette mutation. Outre des formations professionnelles, en particulier dans le domaine du numérique, quelles mesures sont envisageables afin de ne pas laisser certaines femmes sur le bord du chemin ?

Enfin, dans un but de féminisation des cadres dirigeants dans les entreprises, vous suggérez la création d'un nouvel indicateur, associé à des objectifs chiffrés et à un plan correctif. Y adjoindrez-vous des sanctions, à l'instar de l'index de l'égalité professionnelle ? L'une des réussites de la loi Copé-Zimmermann a été de prévoir, plutôt que des sanctions financières, une sanction quant aux décisions prises par l'entreprise, avec des conséquences immédiates sur son fonctionnement. Cela a eu des résultats notables, notamment au niveau des conseils d'administration. Comment rendre le nouveau dispositif aussi efficace ?

Mme Élisabeth Borne, ministre. Sur la question de l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, ma conviction est que les entreprises ont tout intérêt à permettre à l'ensemble de leurs salariés de concilier harmonieusement les deux. Les femmes ne sont pas seules à avoir une vie privée, et nous voyons d'ailleurs de plus en plus d'hommes s'occupant de leurs enfants en garde alternée par exemple. C'est positif, car j'ai pu constater en tant que cheffe d'entreprise que les hommes osent peut-être plus que les femmes s'opposer à des réunions tardives au motif qu'ils doivent aller chercher leur enfant à la crèche. Or l'entreprise gagne à atténuer le niveau de stress de ses salariés. Vous savez que les entreprises de plus de 50 salariés doivent être couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle, et que cette dernière peut aussi être un thème des négociations sur la qualité de vie au travail. Ce sont donc des sujets dont les entreprises se saisissent. Peut-être pourraient-elles le faire davantage ? C'est en tout cas dans leur plus grand intérêt.

L'allongement du congé parental, qui sera applicable en juillet prochain, est une bonne mesure pour les enfants – c'est ainsi que nous l'avons pensée avec Adrien Taquet – mais aussi pour les parents. J'ai entendu certains représentants d'entreprises me dire que du coup, ils n'embaucheraient plus d'hommes. Cela laisse rêveur ! S'ils n'embauchent déjà plus de femmes à cause du congé maternité, ça deviendra vite compliqué... On constate en tout cas que le rééquilibrage de l'implication des pères et des mères dans l'accompagnement de l'enfant amène les entreprises à réfléchir différemment lors de leurs processus de recrutement.

Lorsqu'une salariée reprend son activité après une interruption due à un congé maternité, elle a droit à un abondement normal de son compte personnel de formation, qui peut être complété par un abondement prévu par un accord de branche. Je pourrai vous transmettre des informations plus précises afin que la Délégation puisse avoir connaissance des branches qui ont prévu un tel accord. Mais il faudrait sans doute faire plus, surtout pour les femmes qui se sont arrêtées pendant plusieurs années pour élever leurs enfants. Je vous ai dit qu'il y avait très peu de femmes parmi les conducteurs de bus à la RATP, alors que c'est un métier qui peut être proposé à des femmes ayant interrompu leur vie professionnelle. Malheureusement, nous avons eu beaucoup de mal, sans doute à cause de la persistance des stéréotypes, à faire venir ces femmes vers ces métiers.

Dans un contexte de crise qui accélère la mutation prévisible des emplois, il faut accompagner les salariés concernés dans la formation à un nouveau métier. J'ai déjà parlé de Transitions collectives : le fait que des femmes travaillant comme caissière ou agent de propreté puissent suivre une formation de dix-huit mois me paraît très positif. Le financement de cette formation ainsi que sa rémunération pourront être pris en charge jusqu'à 100 % par l'État. Le monde bouge, on se formera de moins en moins à un métier pour toute sa vie. Il me semble absolument fondamental de donner à tous une nouvelle chance tout au long de la vie.

S'agissant de la part des femmes parmi les cadres dirigeants, je retiens de la loi Copé-Zimmermann que ce qui paraissait impossible est devenu possible, moyennant quelques obligations. Un indicateur spécifique me paraît indispensable : s'il ne s'agissait que d'un des critères de l'index de l'égalité femmes-hommes, dont il ne représenterait que 5 % à 10 % de la note globale, ce ne serait pas à la hauteur de l'enjeu. Cet indicateur aurait les mêmes vertus que le critère de l'index mesurant les écarts de rémunération : toutes les entreprises seraient jugées sur des critères comparables, et cela soulève un enjeu de réputation qu'il ne faut pas sous-estimer. Des sanctions financières seraient également souhaitables. Elles sont très peu utilisées pour l'instant : depuis l'entrée en vigueur de l'index de l'égalité, on compte 270 mises en demeure, dont 228 pour défaut de déclaration et 32 pour défaut de mesures de correction. Soixante-quatorze sont encore en cours d'instruction et seulement six pénalités ont été appliquées, avec des taux allant de 0,3 % à 1 %, ce qui est le maximum. Or des sanctions financières me semblent très utiles pour les entreprises réfractaires.

M. Gaël Le Bohec. Les femmes rencontrent davantage de difficultés que les hommes dans le monde du travail, et ces difficultés – carrières hachées, inégalités salariales, contrats à temps partiel subi – tendent à s’accroître avec la crise sanitaire. Je connais, madame la ministre, votre engagement et je me félicite que le Gouvernement ait instauré cet index qui, en permettant de mesurer concrètement les inégalités, favorise des discussions factuelles dans les entreprises et fait ainsi avancer les choses.

L’index doit également être utilisé comme levier de prévention, notamment dans le domaine de l’éducation et de la formation, que vous avez évoqué en parlant des stéréotypes de genre. Je m’interroge sur la manière dont la fonction publique pourrait montrer l’exemple. Je suis conscient des difficultés liées aux contraintes budgétaires, mais pensez-vous par exemple qu’un index d’égalité professionnelle puisse exister à court terme dans les ministères ou même dans l’ensemble de la fonction publique ?

Mme Céline Calvez. Merci, madame la ministre, d’avoir cité le rapport sur la place des femmes dans les médias en période de crise que j’ai eu le plaisir de rédiger. Une de ses préconisations consiste à créer un index de l’égalité professionnelle spécifique au secteur des médias. Nous avons en effet buté dès le début sur un manque de chiffres : comment analyser une situation de crise si l’on ne dispose pas des données sur la situation normale ! Il faudrait notamment analyser la place des femmes dans les postes à responsabilité non seulement dans l’ensemble des services, mais plus spécifiquement dans l’éditorial.

Comment donc élaborer un index spécifique, dans les médias ou dans d’autres secteurs ? Les organismes syndicaux ont un rôle à jouer. Les syndicats de journalistes ont manifesté un grand intérêt pour ce type d’outil qui permet de mesurer et qui favorise la prise de conscience.

Outre cette prise de conscience, ces index doivent être assortis de conséquences. On pourrait ainsi imaginer que les aides publiques à la presse, qui se chiffrent à plusieurs millions d’euros et qui sont aujourd’hui calculées en fonction du nombre de journalistes, prennent en considération les résultats de l’entreprise en la matière. La mission d’information confiée à Laurence Franceschini sur les conditions d’attribution des aides à la presse est l’occasion de mener une telle réflexion.

Mme Bénédicte Taurine. Vos annonces sur les obligations de publication par les entreprises me semblent positives, madame la ministre : tout ce qui améliore la transparence est bon. Mais, ainsi que le souligne le dernier rapport de Terra Nova, l’index de l’égalité professionnelle ne tient compte que des temps pleins. Or 85 % des salariés qui travaillent moins de 35 heures par semaine sont des femmes. La prépondérance des femmes dans les bas salaires n’est donc pas prise en compte par l’index, ce qui est problématique.

Par ailleurs, le critère relatif aux augmentations salariales, annuelles ou faisant suite à un congé maternité, ne prend pas en compte le montant des revalorisations. Les hommes peuvent donc continuer à bénéficier d'une augmentation plus importante que les femmes sans que cela n'apparaisse dans l'index.

Enfin, les élus du personnel siégeant au comité social et économique devraient pouvoir disposer des informations permettant le calcul de l'index. Sauf erreur de ma part, ce n'est pas le cas et aucune autre entité ne contrôle les calculs publiés par l'entreprise, qui se retrouve donc dans la position de s'autoévaluer. Pensez-vous qu'il soit possible de combler ces lacunes ?

Enfin, s'agissant de la part des femmes dans les équipes dirigeantes, Bruno Le Maire a annoncé en janvier travailler à l'établissement de quotas. Votre idée de passer par un index est-elle compatible avec des quotas, ou est-ce une divergence entre vous ?

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Madame Taurine, votre intervention me permet de rebondir sur la question de la précarisation de l'emploi féminin, marquée notamment par les temps partiels et par les horaires décalés – la ministre déléguée Agnès Pannier-Runacher nous a invités à réfléchir à cette dernière question. Certains secteurs de service pourraient revoir leur modèle d'organisation et de fonctionnement. Concrètement, on pourrait ainsi imaginer que le ménage dans certaines institutions ou entreprises soit fait à des horaires moins décalés.

Par ailleurs, je suis favorable à l'imposition de quotas, mais une obligation chiffrée revient au même : je ne vois pas de divergence ici.

Mme Élisabeth Borne, ministre. Pour lutter contre les inégalités professionnelles, il nous faut porter notre attention sur les deux bouts de la chaîne : à la fois sur la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes des entreprises et sur leur surreprésentation dans les emplois précaires et mal rémunérés.

L'idée n'est bien sûr pas d'orienter un peu plus d'hommes vers les emplois dont on constate qu'ils sont précaires, mais bien de travailler à réduire la précarité de ces emplois, au bénéfice de tous les salariés. C'est le sens de la mission qui a été confiée à Jean François Mbaye et à Xavier Iacovelli sur les contrats courts, ainsi que du chantier que nous avons ouvert avec les partenaires sociaux sur les travailleurs de la deuxième ligne. Nous n'avons pas été suffisamment attentifs à ces métiers, dont les conditions d'exercice ont été mises en lumière par la crise. Il faut faire progresser la qualité de ces emplois, au bénéfice des femmes et de tous les salariés. C'est un enjeu important. Il y a quelques décennies, l'emploi de la femme fournissait un salaire d'appoint à celui du chef de famille. Aujourd'hui, beaucoup de femmes élèvent seules leurs enfants mais continuent à se retrouver enfermées dans des emplois précaires.

S'agissant des instances dirigeantes, Bruno Le Maire et moi disons la même chose. Des obligations, des objectifs contraignants sont nécessaires pour que les

entreprises progressent sur ces sujets, mais il faut trouver la bonne façon de les mettre en pratique. Dans un conseil d'administration régulièrement renouvelé et composé de personnalités extérieures, il est envisageable d'imposer du jour au lendemain un quota. Les cadres dirigeants de l'entreprise, eux, sont peu renouvelés. On pourrait donc s'inspirer de la loi du 12 mars 2012, la loi Sauvadet, qui impose des objectifs de représentation équilibrée des femmes dans les primo-nominations de la fonction publique.

Gaël Le Bohec a raison : la fonction publique doit être exemplaire. L'État doit s'imposer à lui-même ce qu'il impose aux entreprises. La loi Sauvadet, vieille de neuf ans, a fait progresser la féminisation dans les fonctions supérieures de l'administration, mais sans vraiment s'emballer : le taux de femmes dans les primo-nominations est passé de 32 % en 2013 à 37 % en 2018, sur un objectif de 40 %. Nous devons en tirer les leçons pour définir les bons leviers sur cet enjeu majeur.

S'agissant des médias, je suis en dehors de mon champ, mais je pense qu'il est intéressant d'adopter une approche spécifique pour certains secteurs à l'organisation particulière. Cette approche pourra être réalisée au niveau des branches. L'enjeu est d'intégrer des sous-indicateurs adaptés, mais en gardant ce qui fait la force de l'index de l'égalité : le fait que toutes les entreprises soient jugées sur des critères identiques. Il faut par ailleurs s'assurer que les indicateurs soient facilement calculables par les entreprises, afin de ne pas leur imposer une charge administrative trop lourde : elles ont aujourd'hui suffisamment de sujets de préoccupation !

Mme Laurence Trastour-Isnart, rapporteure. Dans la fonction publique, en raison des interruptions d'activité liées à la maternité, une femme qui démarre en même temps qu'un homme, et au même niveau, accédera moins rapidement à des postes à responsabilité. Il serait donc intéressant de prévoir une régulation à ce niveau.

Certains concours de la fonction publique attirent aussi beaucoup plus de femmes que d'hommes, comme pour le recrutement des crèches par exemple. Favoriser la candidature des hommes permettrait de lutter contre les stéréotypes et contribuerait au développement chez les enfants, dès leur plus jeune âge, d'une vision plus égalitaire entre les femmes et les hommes.

Mme Élisabeth Borne, ministre. Les stéréotypes de genre sont extrêmement puissants et contribuent au déséquilibre de la représentation des femmes et des hommes dans beaucoup de métiers. C'est regrettable car la qualité de vie au travail et l'efficacité du collectif de travail reposent sur la diversité. J'en suis profondément convaincue. La lutte contre ces stéréotypes passe notamment par l'orientation, qui mobilise non seulement le ministère de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur, mais aussi les régions qui ont désormais des responsabilités dans ce domaine. Il faut cesser d'orienter les jeunes en fonction de leur genre : vous êtes une femme, vous êtes pharmacienne ; vous êtes un homme, vous êtes ingénieur. Dans ce domaine, la France n'a pas progressé depuis dix ans.

C'est, pour moi, un mystère. On touche parfois encore à la caricature ! Il y a tout un travail culturel à faire pour sortir des stéréotypes. J'avais visité, dans le cadre de mes fonctions de préfète de région, un centre aéré dans lequel les encadrants semblaient trouver tout naturel que les petits garçons jouent avec des voitures et les filles avec des poupées – et donc, accessoirement, qu'ils ne jouent pas du tout ensemble. Cela rend la suite plus compliquée !

Sur la progression des carrières dans la fonction publique, je pense que les concours permettent d'effacer les inégalités de genre pourvu que les femmes soient bien armées pour reprendre leur vie professionnelle après leur congé maternité, comme cela devrait être le cas en entreprise. Je suis convaincue que la fonction publique doit être exemplaire si on veut demander aux entreprises d'agir. Il faut se saisir de cette question.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Nous sommes bien d'accord, l'État exemplaire est un impératif !

Merci, madame la ministre, d'avoir ainsi éclairé nos travaux.

V. AUDITION DE M. CÉDRIC O, SECRÉTAIRE D'ÉTAT CHARGÉ DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE ET DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES

Au cours de sa réunion du mercredi 10 mars 2021, la Délégation reçoit en audition M. Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique et des communications électroniques.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/GvvQ1a>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Mes chers collègues, notre ordre du jour appelle l'audition de M. Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique et des communications électroniques.

Monsieur le ministre, nous sommes ravis de vous accueillir. Le sujet que vous portez est particulièrement précieux pour la délégation aux droits des femmes.

Cette audition intervient dans le cadre de la mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle », que Mme Trastour-Isnart et moi-même menons depuis cet automne. Dans ce cadre, nous nous attachons à décomposer les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles, à travers trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail et la gouvernance économique. Nous entendons dresser un panorama général, assorti de propositions très concrètes – notamment sur les plans législatif et réglementaire – susceptibles de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle.

Depuis quarante ans, la part des jeunes femmes a fortement progressé dans les disciplines où elles étaient auparavant minoritaires, telles que le droit, la médecine ou la gestion. Elles n'ont, en revanche, que peu investi les filières scientifiques et techniques. Ainsi, les filles, qui connaissent en moyenne une meilleure réussite scolaire que les garçons, continuent de s'orienter vers des filières professionnelles moins rentables sur le marché du travail.

En France, les femmes ne représenteraient que 28 % des salariés dans les secteurs du numérique. Pire, alors qu'il y a trente ans, les femmes occupaient 30 % des fonctions techniques, cette part est divisée par deux aujourd'hui. Les femmes sont actuellement surreprésentées parmi les fonctions support. Très peu d'entre elles sont ingénieures ou techniciennes.

Ce déséquilibre se constate également à la tête des entreprises innovantes. Depuis 2008, seulement 5 % de ces entreprises ont été fondées par une équipe féminine et 10 % par une équipe mixte. 85 % des *start-ups* ont donc été créées par

une équipe entièrement masculine. Cette répartition se retrouve dans la ventilation des investissements réalisés par la banque publique d'investissement (Bpifrance) en 2020. En effet, 79 % des investissements concernent des *start-ups* fondées par un ou des hommes, 19 % concernent des *start-ups* fondées par une équipe mixte et seulement 2 % concernent des *start-ups* fondées par une ou des femmes.

Ces chiffres sont évidemment préoccupants car, selon le conseil d'orientation pour l'emploi, près de la moitié des emplois devraient être profondément bouleversés par les technologies d'automatisation et de numérisation dans les quinze années à venir. Ce bouleversement concernera *a fortiori* des emplois occupés par des femmes. Ces technologies transforment les emplois, mais elles créent également les emplois de demain. Il est donc essentiel que les femmes disposent des mêmes opportunités, atouts et compétences que les hommes pour les concevoir et en bénéficier pleinement.

Cet impératif est identifié depuis plusieurs années, et récemment encore par Mme Chiara Corazza dans son rapport *Les femmes au cœur de l'économie* et par nos deux collègues Céline Calvez et Stéphane Viry dans leur rapport sur *Les femmes et les sciences*.

Cet état des lieux soulève plusieurs problématiques, et en premier lieu celle de l'enseignement supérieur. Comment expliquer et surtout, comment attirer davantage de jeunes femmes vers ces formations ? Je pense ici à certaines initiatives vertueuses. Par exemple, après un effort considérable en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, Sophie Vigier a offert une attractivité nouvelle à l'école 42. Je pense évidemment également au secteur du jeu vidéo, où les studios de création ne comptent que 15 % de femmes, et qui fait régulièrement l'objet de dénonciations de la part de victimes de violence sexiste et sexuelle.

Ensuite, cet état des lieux soulève la problématique du financement des entreprises, et plus particulièrement des entreprises innovantes. Depuis la signature de la charte Sista en octobre 2019, avez-vous constaté une amélioration des objectifs visés ? Faut-il aller plus loin en contraignant davantage les acteurs de l'investissement afin d'accélérer la meilleure représentativité de l'économie à laquelle nous aspirons ? Faut-il plutôt commencer par les opérateurs de l'État, devant être exemplaires ? Je pense évidemment ici à Bpifrance.

Enfin, pourriez-vous nous détailler les actions de votre ministère pour lutter contre l'illectronisme, touchant 17 % de la population ? Il s'agit d'un véritable sujet de formation et d'adaptation des compétences à un marché de l'emploi en pleine mutation. Sur ce point, j'ajouterais également que la Délégation a organisé, le 25 novembre dernier, un colloque sur la lutte contre les violences économiques dans le couple. Nous avons constaté combien la numérisation des activités du quotidien pouvait également aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes en cas de maîtrise insuffisante des nouvelles technologies ou de difficultés pour y accéder.

Mme Laurence Trastour-Isnart. Merci. Comme l'a rappelé madame la présidente, les femmes sont chroniquement sous-représentées dans le secteur du numérique, alors qu'elles représentent environ la moitié des diplômés en sciences et ingénierie. Elles représentent aujourd'hui seulement 25 % des codeurs, alors que le secteur informatique est en pleine croissance. Le secteur numérique est donc essentiellement un monde d'hommes. Dans le cadre des précédentes auditions, les membres de Galion Project me disaient le caractère souvent excluant de la culture tech pour les femmes alors que les entreprises auraient besoin d'équipes mixtes pour être plus performantes.

Le secteur numérique est pourtant une opportunité importante pour progresser vers davantage de mixité au sein de ce secteur économique. En France, les nouvelles technologies pourraient augmenter le taux d'activité des femmes de 0,5 %. Je rejoins en ce sens l'ensemble des questions posées par Mme la présidente. Comme vous le savez, le Women Forum a récemment publié un rapport sur la place des femmes dans les métiers des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). Dans un rapport vous ayant été remis en février 2020, un certain nombre de recommandations ont été formulées, telles que :

- développer les offres de stage dans ce domaine ;
- élargir les missions des référents égalité des académies ;
- créer un fond STEM dans l'enseignement supérieur ;
- mettre en place des indicateurs de parité ;
- conditionner les financements publics à destination des STEM (avec, par exemple, la mise en place de quotas).

Quelle est votre position sur ces recommandations ? Quelle évolution constatez-vous à ce sujet depuis l'année dernière ? Que pensez-vous de la mise en place d'un objectif chiffré d'au moins 40 % de femmes dans les universités ainsi que dans les écoles publiques et privées spécialisées dans ce domaine ? Une politique de quotas parmi les incubateurs d'entreprises doit-elle être mise en place ? Les chiffres du *baromètre SISTA/Boston Consulting Group* (BCG) sont en effet inquiétants. Seuls 5 % des *start-ups* ont été fondés par une équipe exclusivement féminine depuis 2008. En outre, celles-ci ont 30 % de chances en moins de trouver des financeurs. Elles reçoivent en moyenne 2,5 fois moins de fonds que les *start-ups* montées par des hommes.

Quel est votre avis sur ces sujets ? Comment pouvons-nous améliorer cette réalité ? Quelles sont vos recommandations ?

M. Cédric O, secrétaire d'État chargé de la Transition numérique et des communications électroniques. Merci. En premier lieu, je voudrais revenir sur l'importance de la place des femmes, qui constitue un sujet d'égalité évident. Deux autres sujets me semblent absolument indispensables.

Tout d'abord, un grand nombre de décisions (relatives au recrutement, à l'attribution de bourses scolaires, etc.) sont aujourd'hui prises par des algorithmes. Or, il a été historiquement démontré que des algorithmes conçus par des hommes reproduisent des biais masculins. Les conséquences du faible nombre de femmes dans le secteur de la tech s'étendent donc à l'ensemble de la société.

Par ailleurs, une question d'intérêt général émerge, même pour les entreprises du secteur. Les études indiquent la plupart du temps que les équipes mixtes – mais également plus diverses – sont plus performantes. Être composée d'une diversité de profils est dans l'intérêt même de la French Tech.

La photographie est contrastée. Indéniablement, la représentation féminine est extrêmement faible au sein de la tech, et du numérique en particulier. Les *start-ups* comptent environ 30 % de femmes parmi leurs salariés. Néanmoins, les postes techniques occupés par des femmes sont de l'ordre de 10 %. La tendance n'est pas à l'amélioration. En outre, les postes à responsabilité sont, eux aussi, assez faiblement féminisés. Un baromètre intéressant, publié par l'initiative Sista au cours de l'année dernière, indiquait que 10 % des fonds distribués par les fonds de capital-risque français revenaient à des équipes mixtes et seulement 2 % revenaient à des équipes exclusivement féminines. Le système est notamment entretenu par la surreprésentation des hommes dans les équipes des fonds d'investissement.

Néanmoins, il existe un effet de génération. Par exemple, grâce à l'initiative du *Parental Act*, des entreprises ont volontairement financé un mois de congé parental aux deux parents. En outre, parmi les *startuppers* des dernières générations, l'approche de cette question est extrêmement différente.

Notons également que la situation française semble meilleure – ou plutôt moins terrible – que celle des écosystèmes américains, européens, etc. Depuis plusieurs années, sous ce gouvernement, la question des femmes dans l'écosystème occupe une place extrêmement importante dans l'agenda du secrétariat d'État au numérique.

Je dénombre trois sujets particulièrement importants relatifs à la place des femmes dans l'écosystème. Le premier sujet est l'éducation car l'éloignement des femmes des métiers du numérique débute extrêmement tôt, dans les esprits des parents comme dans ceux des professeurs. Une feuille de route très importante concernant l'enseignement numérique est pilotée par Jean-Michel Blanquer. Elle s'incarne par le fait que, depuis 2019, une heure et demie d'enseignement technique et numérique est dispensée à tous les élèves de seconde. La feuille de route de Jean-Michel Blanquer concerne la sensibilisation à ces biais genrés, dans le cadre de la formation des professeurs. Cette sensibilisation prendra du temps, mais elle est indispensable. Par ailleurs, des mesures peuvent être prises localement, dans la lignée du travail de Sophie Vigier à l'École 42. Néanmoins, ces mesures ne sont pas généralisables dans un monde où les petites filles se détournent très tôt du numérique. Les actions doivent être menées à la fois en aval et en amont.

Le deuxième sujet d'une grande importance est relatif aux *role models*. Nous projetons la réussite dans le secteur du numérique sur des personnages masculins. Avec la mission French Tech, nous nous attachons à mettre en avant des modèles féminins de réussite. Il est indispensable que nous mettions ces *role models* en avant afin que des petites filles et des petits garçons se projettent dans une réussite féminine.

Le troisième sujet que nous portons concerne nos schémas de fonctionnement et une forme de contrainte que nous devons exercer, de manière incitative ou coercitive. Pouvoir forcer l'accélération du système semble absolument indispensable. L'initiative Sista est excellente, soutenue par Bpifrance et par le secrétariat d'État au numérique. L'objectif est d'accroître le pourcentage de fonds alloués à des équipes mixtes ou exclusivement féminines à 25 % d'ici 2025 et 30 % d'ici 2030. Cette évolution sera progressive. Les fonds doivent s'engager, avec un relevé de compteur chaque année. L'engagement de l'État était très important. En effet, Bpifrance, engagée dans l'initiative, est investisseur dans la plupart des fonds d'investissement. La réussite des objectifs ne signerait pas la fin des efforts, mais serait déjà une excellente progression.

En dix ans, l'Allemagne est parvenue à doubler la proportion de femmes dans les formations techniques. Il n'existe pas de fatalité quant à la place des femmes dans les sciences. Néanmoins, ce sujet doit faire l'objet d'une attention constante. La chancelière allemande Angela Merkel a elle-même porté et suivi ce sujet.

Un début de progression est déjà visible selon les chiffres de Sista. En un an, la part de *start-ups* fondées par des équipes féminines ou mixtes a augmenté de quatre points, passant de 17 % à 21 %. L'écart moyen de financement s'est réduit de huit points entre les équipes fondatrices masculines et féminines. En outre, en 2019, les fonds ayant signé la charte Sista étaient trois fois plus nombreux à prendre en compte le genre dans les dossiers d'investissement qu'ils reçoivent.

L'augmentation du nombre de *start-ups* fondées par des équipes féminines et mixtes ne marque évidemment pas la fin du chemin. Néanmoins, si ces progrès se confirment et se répètent, cette évolution sera non négligeable. Ces efforts doivent être poursuivis sur plusieurs années. Je remarque un réel changement en deux ans. L'absence ou le faible nombre de femmes sur les photos des *startupper*s réalisant des levées de fonds est aujourd'hui une source de gêne, ce qui n'était pas le cas il y a deux ans. Je suis plus inquiet quant à la diversité des origines sociales que sur la mixité.

À titre personnel, je suis plutôt favorable à des mesures coercitives. Il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. La loi Copé-Zimmermann a prouvé que ce type de mesures fonctionnent. Des débats peuvent avoir lieu sur les temps de mise à niveau et les entreprises concernées.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci. Je partage votre idée qu'il existe un enjeu d'usage, crucial pour certains enjeux fondamentaux. En outre, il existe évidemment un enjeu d'égalité de revenus.

Nous voyons un vivier de petites filles intéressées par les activités liées au numérique mais celles-ci seront confrontées à des remarques désagréables, se renforçant à mesure qu'elles grandissent. Ces expériences sont vécues jusque dans les entreprises, avec des phénomènes allant du sexisme aux violences sexuelles. Dans des lieux où l'on compte moins de 30 % de jeunes femmes, des phénomènes de sexisme se manifestent inévitablement. Avant même de fixer des quotas ou des mesures contraignantes, pouvons-nous réfléchir au moyen de rendre les établissements, et notamment les écoles techniques, plus accueillants pour les femmes ?

Les objectifs fixés par les chartes Sista concernent la ventilation de la masse d'investissement mais également des enjeux plus en amont, tels que la lutte contre les biais sexistes et, notamment, la composition des comités d'investissement ou des comités de sélection. Je ne suis pas forcément favorable à l'idée que la loi fixe des objectifs en matière d'investissement. En revanche, nous pouvons peut-être, en tant que législateurs, demander qu'un minimum de femmes soit présent dans ces comités d'investissement, *a fortiori* ceux émanant de la puissance publique. Nous savons en effet que les femmes disposent de 30 % de chances en moins d'obtenir des financements. Cet écart constitue un vrai problème. En outre, les questions sont genrées. Avant d'établir des objectifs d'investissement, pourrions-nous fixer en amont un objectif chiffré de présence féminine dans ces comités d'investissement et de sélection ?

Nicolas Dufourcq, directeur général de Bpifrance, disait, lors de son audition par notre Délégation, qu'un plan d'action est nécessaire pour obtenir les résultats ambitieux des chartes Sista et France Invest. Avec les membres de la délégation présents à cette audition, nous sommes restés sur notre faim quant à la définition du plan d'action à déployer d'année en année. Des mesures simples, ou plus engageantes, peuvent être mises en place. Nous ne pouvons pas nous contenter de dire que nous souhaitons instaurer un plan d'action.

Mme Laurence Trastour-Isnart. Dès l'école primaire, les filles peinent à participer à ces ateliers. En connaissez-vous la raison ? Existe-t-il, au niveau des établissements scolaires, des mises en place spécifiques afin d'accompagner les enseignants à encourager les filles à s'investir dans les domaines du numérique et du codage ? Si on ne remédie pas à cet écart dès l'école primaire, celui-ci se creuse encore davantage au collège puis au lycée.

Sans évoquer des quotas, comment atténuer les différences de salaires à compétences égales dans les entreprises ? Quel est votre avis sur la possibilité, peut-être dérangement, de partir de grilles de salaire à la sortie des écoles ?

M. Cédric O. Concernant l'illectronisme, le budget est passé de 350 000 euros en 2017 à 250 millions d'euros cette année. L'accélération sur le sujet est donc notable et se concrétise par le financement de 4 000 postes de conseillers numériques pendant deux ans, financés par l'État dans tous les territoires. D'autres éléments sont déployés tels que le *pass* numérique. Je pense que l'action de l'État est reconnue par l'ensemble des acteurs du secteur de la médiation numérique. Ma difficulté est aujourd'hui de disposer des 4 000 conseillers numériques sur le terrain.

Par ailleurs, un sujet concernant les écoles techniques de formation existe en effet. Il me semblerait normal que nous puissions connaître le nombre de femmes dans chaque école et chaque formation. Je ne suis pas certain que cet indice existe. Il faudrait probablement en parler avec Frédérique Vidal. En termes de transparence, l'obligation de publier le nombre de femmes me semble une bonne idée dans un but comparatif. Comme le disent les acteurs de l'initiative Sista, il faut compter les femmes pour que les femmes comptent. Fixer des quotas dans les formations semble aujourd'hui compliqué. Néanmoins, davantage de transparence serait déjà une bonne avancée. Ce sujet concernant les établissements se réglera par la transparence et par une vigilance de la part des chefs d'établissement. Ce sujet se réglera en fait par la masse de femmes. Les conseils d'administration ont montré que, le jour où le pourcentage de femmes s'élève à 40 %, celles-ci osent prendre la parole car il n'existe plus la même pression sociale. Nous devons parvenir à une proportion entre 10 % et 30 % de femmes dans chaque formation.

Je constate une progression concernant l'investissement. Des décisions plus dures devront éventuellement être prises si nous observons un arrêt de cette progression. Pour répondre plus précisément au sujet des comités d'investissement, il me semble qu'un problème de base juridique se pose pour mener une action plus large que la puissance publique. S'agissant de Bpifrance en tant que telle, les équipes sont très féminines, notamment les équipes innovation de Paul-François Fournier. Nous pourrions fixer une règle concernant les équipes du LGPI et de Bpifrance mais je crois qu'il s'agit déjà de bons élèves en la matière. Une évaluation plus quantitative pourra éventuellement être réalisée.

Concernant le plan d'action d'année en année, je dénombre deux sujets. Tout d'abord, vous avez évoqué l'initiative Sista et l'obligation de résultat en fin de parcours. Par ailleurs, cette obligation de résultat doit être crédibilisée. Il en est de même pour la diversité. Une formation réelle des différents niveaux de management doit avoir lieu concernant ces biais, ce que promet Sista. Cette formation prend du temps. Un plan de sensibilisation et de formation doit être défini, avec une feuille de route. Le travail réalisé par le collectif Sista me semble assez intéressant en la matière car il porte à la fois sur l'objectif final et sur le parcours pour y parvenir.

J'ai parlé du sujet de l'éducation avec Jean-Michel Blanquer. Ce sujet me semble double puisqu'il concerne les parents et les professeurs. L'avenir se joue dès maintenant. En effet, nous injectons davantage de numérique à l'école et nous formons les professeurs dans ce but. Dans le cadre de la formation des professeurs,

inclure une sensibilisation sur les biais de genre est indispensable. La question est plus compliquée concernant les parents et les *role models* occupent une place importante.

Je crois que le sujet des différences de salaires n'est pas relatif à l'entrée dans les entreprises. L'écart des salaires se creuse plutôt en raison des congés maternité. Les femmes perdent de la vitesse et sont parfois réorientées vers d'autres postes. Les acteurs du *Parental Act* ont attaqué le problème de la différence en insistant sur l'importance de rendre le congé paternité obligatoire. Il faut évidemment forcer les hommes à effectuer un congé aussi long que celui des femmes. Nous connaissons tous les tenants du problème. Une durée d'un mois est déjà significative. Le sens de l'histoire est probablement de parvenir un jour à la même durée de congé du deuxième parent. L'exemple des pays scandinaves prouve qu'en cas de durée de congé similaire entre les hommes et les femmes, il n'existe pas d'écart de salaires.

Mme Isabelle Rauch. Merci. Vous connaissez mon engagement par rapport aux algorithmes et aux biais de genre puisque nous avons été quelques-uns et quelques-unes à signer une tribune à ce sujet l'année dernière.

L'auditabilité des algorithmes est-elle une voie possible ? Pouvons-nous garantir cette voie dans le temps ?

La qualification des bases de données constitue également un axe important. Entre 18 % et 20 % des pages Wikipédia sont consacrées aux femmes. Devons-nous requalifier ces bases de données, généralement très ouvertes et massives ? Comment pouvons-nous créer une parité entre les hommes et les femmes dans les bases de données ? L'une des voies possibles est la féminisation des titres et des fonctions.

Mme Fiona Lazaar. Merci. Monsieur le ministre, j'aimerais profiter de votre présence pour vous interroger sur la question du harcèlement. Nous pouvons parler de « sextorsion », de *revenge porn*, de comptes ficha, de *slut-shaming* – autant de termes barbares traduisant une réalité inquiétante touchant un grand nombre de personnes de tout âge. Je suis particulièrement inquiète pour la jeunesse. Avec le confinement, ces violences ont progressé de 57 % l'année dernière selon l'association e-Enfance. Elles peuvent causer des conséquences dramatiques qui doivent nous alerter et appeler une réaction sans ambiguïté.

La loi pénalise déjà ces comportements. Le harcèlement en ligne et la divulgation de photos intimes sans consentement sont lourdement punis. Cependant, dans la pratique, les auteurs de ces délits sont rarement condamnés tandis que les victimes sont le plus souvent désemparées. Ces comportements peuvent conduire au pire.

Des associations se sont donc mobilisées avec force ces dernières années. Je veux saluer leur engagement car elles jouent un rôle essentiel pour écouter, orienter les victimes et dénoncer les comptes malveillants, en lien avec les

plateformes gouvernementales et les acteurs du numérique. Je pense, en particulier, à e-Enfance, Stop Ficha ou à Net Ecoute, entre autres.

Ces acteurs pointent, d'une voix, des enjeux essentiels et sur lesquels j'aimerais attirer votre attention, monsieur le ministre. Premièrement, il faut renforcer la prévention auprès des jeunes mais aussi auprès des adultes. Il paraît indispensable de renforcer l'éducation au numérique mais aussi aux enjeux de la vie sexuelle et affective. Nos forces de l'ordre doivent, elles aussi, s'emparer de ces enjeux afin de mieux accueillir et accompagner les victimes.

Deuxièmement, nous devons progresser en matière de modération des contenus. Souvent, le mal est déjà fait lorsque les contenus illicites sont retirés. Les plateformes doivent être responsabilisées sur ce sujet. Il s'agit de l'un des enjeux du Digital Services Act, proposé par la commission européenne et devant être adopté en 2022.

Monsieur le ministre, je voudrais que vous puissiez rappeler les dispositifs mis en place à destination des victimes et des jeunes et nous éclairer sur les actions que compte mener le Gouvernement afin de mieux protéger notre jeunesse face aux dangers des réseaux sociaux.

M. Mustapha Laabid. J'ai beaucoup travaillé sur la question du proxénétisme en ligne et de la prostitution des jeunes enfants. Les plateformes numériques ont considérablement augmenté les conduites sexuelles à risque, plus particulièrement chez les jeunes femmes. Ces dernières sont moins conscientes des impacts dévastateurs éventuels et des contenus et informations qu'elles y diffusent.

Par ailleurs, le drame de l'adolescente Alisha cette semaine nous rappelle tristement comment les enjeux de la prévention et de la régulation des plateformes sont cruciaux afin d'éviter la reproduction d'un tel drame.

Certaines plateformes, générant plusieurs centaines de millions d'euros, se rendent complices de proxénétisme lorsqu'elles ne suppriment pas des contenus illicites portés à leur connaissance. Il n'existe pas d'obligation de signalement auprès des autorités publiques lorsqu'une mineure se livre à la prostitution sur un site Internet. Cette obligation existe pourtant concernant la pédopornographie, la traite des êtres humains et le proxénétisme. Est-il possible d'envisager une meilleure régulation des sites et des plateformes utilisées par les jeunes afin de mieux les protéger, notamment grâce à une obligation de signalement ?

Mme Béragère Couillard. Vous avez d'ores et déjà répondu à ma première question, concernant la maîtrise du numérique par les femmes. La technologie progresse beaucoup plus rapidement que la maîtrise du numérique par les différentes générations. Un fossé s'est creusé depuis plusieurs années. L'utilisation de l'outil numérique est de plus en plus demandée à nos concitoyens. Pour certaines femmes, ce fossé constitue un frein pour l'insertion dans la vie active et, parfois, pour qu'elles retrouvent un emploi. Je pense particulièrement aux

femmes seniors, doublement pénalisées par leur âge et leur manque de maîtrise de l'outil numérique.

Ma deuxième question concerne les violences conjugales, et plus particulièrement une disposition sur l'accès des jeunes au numérique votée en juillet dernier. À l'occasion du *Safer Internet Day*, vous aviez annoncé, avec votre collègue Adrien Taquet, le lancement d'une plateforme pour lutter contre l'exposition des enfants à la pornographie en ligne. Les jeunes confrontés à ces contenus gardent une image dégradée des relations intimes et, évidemment, des femmes. Cette plateforme à venir permettra aux parents de bénéficier de conseils et d'outils pour mettre en place un contrôle parental et aborder ce sujet sans tabou avec leurs enfants. Je salue la mise en place de cette plateforme.

La question d'une meilleure régulation des espaces numériques se pose. Ce sujet doit être approfondi. Nous avons abordé avec vous des pistes intéressantes telles qu'une disposition visant à responsabiliser les sites Internet éditeurs de ces contenus. Grâce à la loi concernant les violences conjugales, il ne suffit plus de cocher la case « j'ai plus de 18 ans ». Nous avons également évoqué l'idée d'une présence automatique du contrôle parental sur les ordinateurs. Une grande concertation a eu lieu avec les acteurs du numérique. Un contrôle parental systématique permet de protéger un plus grand nombre de jeunes contre ces images d'une violence inouïe.

J'aimerais connaître les avancées en la matière, tout d'abord concernant le premier dispositif. Existe-t-il un respect du dispositif par les sites Internet pornographiques, dont beaucoup sont à l'étranger ? Avez-vous regardé comment cette loi était appliquée ? Avez-vous poursuivi votre discussion avec les acteurs du numérique afin que nous puissions protéger nos jeunes contre la pornographie, qui reste un jeu d'adulte ?

M. Cédric O. Plus particulièrement en ce qui concerne l'intelligence artificielle et le *machine learning*, les algorithmes ne sont pas auditables, ce qui constitue une difficulté. Aujourd'hui, toute une partie de l'intelligence artificielle n'est pas explicable. La seule manière de vérifier s'il existe des biais est de tester. L'action doit être menée de ce côté-là. Dans certains cas pouvant donner lieu à des discriminations telles que le recrutement, les entreprises devraient être obligées de tester leurs algorithmes ou de les faire tester par des organismes indépendants. Une telle mesure signifie tout de même une progression significative de la justice, de l'État et des organismes de certification. Très souvent, le niveau de complexité déployée, notamment par les grandes entreprises américaines du numérique, est extrêmement élevé.

Concernant les bases de données, je ne suis pas forcément favorable à leur requalification. Par exemple, si l'on réunit dans une base de données l'ensemble des progressions ayant eu lieu dans une grande entreprise française, il est probable que l'algorithme soit influencé par des biais masculins. Cette influence doit être détectée et corrigée. En revanche, je ne crois pas que pour corriger l'algorithme, il faille

modifier la base de données. Je ne pense pas qu'il faille corriger, dans la base de données de Wikipédia, le fait qu'historiquement, davantage d'hommes ont été connus car les femmes étaient brimées. Plutôt que corriger l'histoire, nous devrions nous assurer que la vision biaisée de l'histoire ne perdure pas. Je suis plus favorable à la correction des conséquences qu'à la correction des bases de données.

Par ailleurs, au sujet de la violence et du harcèlement, j'aimerais vraiment que nous distinguions ce qui est public sur les réseaux sociaux et ce qui est privé. Pour les publications publiques, il est impératif d'augmenter les contraintes qui pèsent sur les plateformes en termes de modération. Pour la haine en ligne, cette idée est au cœur de ce que nous avons voté en première lecture sur le projet de loi relatif aux principes républicains. Cette idée est également au cœur du *Digital Services Act*, présenté par l'Europe et très soutenu par la France. Pour toutes les publications publiques, les plateformes doivent être capables de modérer les contenus.

Néanmoins, nous devons veiller à définir clairement ce que nous appelons réseau social. Je crains que nous ne puissions pas agir pour les boucles WhatsApp, par exemple, hormis en augmentant le niveau de prévenance des parents, des éducateurs et des adultes autour. En effet, nous n'allons pas mettre toutes les boucles privées sous surveillance de l'État afin de lire ce que les adolescents s'envoient. Nous basculerions dans une autre société si nous considérons qu'il faut surveiller toutes les conversations privées. L'unique manière d'agir est la prévention et la sensibilisation des parents et éducateurs, souvent extrêmement démunis car les enfants utilisent mieux le téléphone portable qu'eux. Nous devons être prudents.

Dans le cas de la jeune Alisha, j'ai cru comprendre que son ex-petit ami a publié des photos d'elle dénudée sur Snapchat. Ce type de publication est interdit. La modération de Snapchat doit agir. Ce même petit ami est vraisemblablement accusé de l'avoir tuée, sans que les réseaux sociaux occupent *a priori* un rôle direct dans ce drame.

Lorsque la publication de photos intimes cause le suicide de la victime, le rôle des réseaux sociaux est direct.

M. Mustapha Laabid. Des sites diffusent, au quotidien, des annonces d'offres de services de jeunes femmes et de jeunes hommes et, en particulier, de personnes mineures.

M. Cédric O. Évidemment, dans ces cas-là, les obligations de modération et de contrôle relèvent des très grandes plateformes sur lesquelles pourrait se développer du proxénétisme. Je vous rejoins quant à l'intérêt de ce sujet.

Il existe plusieurs éléments : ces obligations de modération et – ce qui constitue un problème pour l'ensemble des pays développés – la nécessité de progresser sur des sujets extrêmement concrets de chaînes police-justice. Pour tous les sujets de *revenge porn*, de haine en ligne et de cyberharcèlement, il est indispensable que nous puissions enregistrer les plaintes en ligne. Les

fonctionnaires de police ne sont pas forcément tous formés sur la différence entre les applications. Nous avons absolument besoin d'améliorer nos *process* police-justice. Ainsi, Éric Dupond-Moretti porte cette question de la plainte en ligne. Un parquet numérique, pour l'instant limité, a été spécialisé et doit monter en compétences. Il existe un sujet d'accueil, d'accompagnement et de jugement, posant de nombreuses questions. Les candidats au harcèlement seront dissuadés le jour où celui-ci sera amplement sanctionné.

Concernant l'illectronisme, il ne me semble pas que ce phénomène touche davantage les femmes que les hommes. Néanmoins, deux biais existent : celui de l'âge mais également de la sociologie. Parmi les populations fragiles en termes d'illectronisme, les mères célibataires, sans-emploi et défavorisées constituent le profil type. En déployant des conseillers ou des médiateurs numériques, nous agissons aussi en direction de ces populations.

Par ailleurs, je crois que la situation n'a pas beaucoup changé concernant l'accès des mineurs à la pornographie. Un certain nombre d'associations se sont tournées vers le conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), qui est l'autorité indépendante en charge. Une procédure d'investigation, et de sanction le cas échéant, est en cours. Il faut se raccrocher à cet élément. L'autorité indépendante doit prendre sa décision.

S'agissant de la généralisation du contrôle parental, le Président de la République s'était engagé, en cas de manque de transparence sur les chiffres et d'absence progrès, à prendre une mesure législative. Un observatoire a été constitué sur les chiffres du contrôle parental. Nous pourrions vous communiquer ces chiffres, publiés il y a environ trois mois. Nous devons relever les compteurs tous les six ou douze mois. Malgré un léger retard dû à la crise de la Covid-19, notre suivi a bien progressé sur le sujet. Si les chiffres ne progressent pas, nous devons passer par des mesures plus coercitives.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci, monsieur le ministre.

VI. AUDITION DE MME CHRISTINE LAGARDE, PRÉSIDENTE DE LA BANQUE CENTRALE EUROPÉENNE

Au cours de sa réunion du jeudi 18 mars 2021, la Délégation auditionne Mme Christine Lagarde, Présidente de la Banque centrale européenne.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<https://assnat.fr/o6XK9O>

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je suis très heureuse de vous retrouver aujourd'hui pour une réunion particulière pour notre Délégation puisque nous avons l'honneur d'accueillir Madame Christine Lagarde, présidente de Banque centrale européenne (BCE), que je remercie pour sa présence.

Cette audition intervient dans le cadre de la mission d'information « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle » que Laurence Trastour-Isnart et moi-même menons depuis cet automne. Dans ce cadre, nous nous attachons à décomposer les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles à travers trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail et la gouvernance économique. Nous entendons dresser un panorama général assorti de propositions très concrètes, notamment sur les plans législatif et réglementaire, susceptibles de permettre à notre pays de franchir un nouveau cap en matière d'égalité économique et professionnelle.

En tant que grande dirigeante engagée sur ces questions, nous aimerions connaître, Madame la Présidente, votre point de vue, afin de concevoir les réponses les plus efficaces possible. Quel regard portez-vous sur la place des femmes dans la gouvernance économique, et notamment au sein des organisations internationales et des entreprises ? Que pensez-vous de l'opportunité d'instaurer des quotas dans les instances de gouvernance des entreprises ? De la même manière, identifiez-vous des leviers particuliers pour accélérer l'égalité économique et professionnelle à tous les niveaux de l'entreprise ?

Nous constatons également la persistance d'écart entre les femmes et les hommes en matière de financement des entreprises. Quelles pistes identifiez-vous pour les réduire ? Faut-il par exemple fixer des objectifs contraignants aux structures publiques de financement, voire à l'ensemble de la chaîne de financement ?

D'une façon plus générale, je crois profondément à la justesse des mesures d'éga-conditionnalité. À l'heure des plans de soutien à l'économie, ne serait-il pas opportun de conditionner davantage l'octroi de subsides publics à des engagements en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ?

Avant de vous entendre, je cède la parole à Laurence Trastour-Isnart, co-rapporteuse de la mission d'information.

Mme Laurence Trastour-Isnart, co-rapporteuse. Madame Lagarde, dans les postes que vous avez occupés, vous avez été confrontée à un milieu majoritairement voire essentiellement masculin. Avez-vous dû faire face à des formes de sexisme invisible ou latente ? La photo du conseil des gouverneurs de la BCE est assez frappante puisque seules deux femmes y figurent.

Concernant la féminisation des postes à responsabilité, faut-il développer, selon vous, le vivier de femmes cadres, dans le cadre notamment de la formation professionnelle continue ? Si les entreprises étaient véritablement volontaires pour former les femmes en interne et les amener vers des postes à responsabilité, la féminisation de ces postes augmenterait-elle ?

Mme Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne. Je vous remercie pour vos propos introductifs. Je pensais vous fournir en premier lieu un aperçu de la manière dont nous percevons l'impact de la pandémie sur les femmes puis vous exposer ce que j'ai pu observer au cours des quarante dernières années de ma vie professionnelle en termes d'égalité, d'accès à la formation, etc.

Le leadership féminin a trouvé à particulièrement bien s'appliquer pendant la période de pandémie. Les commentateurs, le plus souvent masculins, considèrent évidemment que ce n'est pas très juste mais des études sérieuses sur la perception des acteurs économiques en matière de gestion de crise par des femmes dirigeantes montrent qu'elles sont perçues comme plus efficaces. En effet, d'après une étude de la Harvard Business Review, les femmes performant mieux que les hommes dans 14 des 19 critères de l'appréciation du leadership (capacité à écouter, à avoir de l'empathie, à motiver, à contrôler, etc.) en période de crise. J'ai toujours soutenu cette théorie simplement par le fait, qu'en période de crise, les femmes se voient ouvrir davantage d'opportunités et peuvent démontrer la puissance de leurs compétences. Je l'ai vécu personnellement. Comme Eleonore Roosevelt l'a si bien dit, « la femme est comme un sachet de thé. Vous découvrez le degré de sa force lorsque vous la plongez dans l'eau bouillante ».

Un deuxième constat que nous tirons de cette pandémie est que les femmes ont davantage perdu que les hommes, en termes d'emploi ou de salaire. Parmi les 18-24 ans, la proportion de femmes ayant perdu leur emploi est supérieure à celle des hommes (11 % versus 9 %). En matière de salaire, le recul n'est pas encore suffisant pour disposer de données consolidées mais les éléments qui remontent de la zone euro montrent que les femmes ont perdu davantage en rémunération car ce sont souvent elles qui prennent en charge les contraintes familiales, les amenant à moins travailler.

Au sujet de la représentation des femmes dans les cercles de décision, 7,5 % des dirigeants des plus grandes sociétés européennes cotées en bourse sont des femmes. Dans l'Union européenne, 18,5 % des chefs de gouvernement sont des femmes.

femmes et en moyenne un tiers de femmes siège dans les parlements nationaux de la zone euro.

Vous faisiez référence au conseil des gouverneurs de la BCE. J'ai pris une photo un jour où j'organisais une retraite de l'ensemble des gouverneurs des banques centrales nationales des dix-neuf pays constituant la zone euro. Trois femmes étaient présentes sur la photo : deux sur des peintures accrochées au mur et moi. L'Allemagne a ensuite décidé de désigner une femme, Isabel Schnabel, comme membre du conseil exécutif que je dirige. Nous sommes donc désormais deux femmes.

Au niveau des organisations internationales, quelques progrès sont réalisés. Je les ai constatés au Fonds monétaire international (FMI), où j'ai été la première femme à être désignée au poste de directeur général. J'en ai d'ailleurs pris la direction en une période de « gros temps » puisque l'institution avait beaucoup souffert des circonstances du départ de mon prédécesseur. Ma grande satisfaction est d'avoir été remplacée par une femme, Kristalina Georgieva. À l'organisation mondiale du commerce (OMC), Ngozi Okonjo-Iweala a pris la présidence du secrétariat général, avec beaucoup de vigueur et de détermination. Une femme a également été présidente de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), avant d'être remplacée par Tedros Adhanom. Je ne suis pas certaine que beaucoup d'autres postes de cette nature soient actuellement occupés par des femmes.

Reste que si vous descendez d'un échelon, vous trouvez beaucoup de femmes, parmi les vice-présidents, les sous-gouverneurs, les directeurs généraux adjoints, les chefs économistes, etc. Lorsque j'étais ministre des Finances ou lorsque j'ai pris mes fonctions au FMI, j'étais quasiment la seule femme sur les photos de groupe. La situation est en train de changer quelque peu, au niveau N-1. La représentation à parité n'est donc pas encore effective au niveau de la direction des institutions internationales mais les femmes sont plus nombreuses au niveau N-1.

En ce qui concerne l'effet des politiques publiques, je constate, en comparant les différents pays de la zone euro, que la loi Copé Zimmermann votée en 2011, instaurant des quotas dans la composition des conseils d'administration, a eu des effets significatifs en France. Je me réjouis que l'Allemagne ait décidé il y a quelques semaines de considérer qu'au sein des conseils d'administration des sociétés publiques de quatre membres ou plus, au moins un membre devait être une femme. Les contraintes d'ordre numérique de ce type sont efficaces et permettent de réduire les obstacles.

Au cours de mes 25 ans de direction d'organisation, j'ai rencontré deux obstacles principaux. Le premier que l'on m'a souvent opposé est que les femmes étaient défavorables aux quotas, estimant devoir y arriver par leur propre mérite. Les femmes que j'interrogeais ne partageaient pas, pour la plupart, cet argument, qui me paraît irrecevable. Le second obstacle consistait à soulever l'impossibilité de trouver des femmes, en dépit d'une réelle volonté. Dans ce cas, je présentais une liste de femmes volontaires, compétentes et prêtes à relever le défi et les incitais

fortement à s'orienter dans cette voie. Dans ce domaine, que ce soit par le biais de la loi, de quotas au sein des entreprises, de bonnes pratiques, il est possible de faire la différence.

Comme je l'ai vécue au sein du FMI, il est possible, à l'échelon d'une entreprise ou d'un organisme public, de soumettre l'obtention ou l'augmentation d'un budget ou bien le financement de certains projets à la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les genres. Au FMI, cette pratique s'appelait le *gender budgeting*. Un certain nombre de pays s'étaient engagés dans cette voie, qui ne restreignait pas à la nomination d'un ministre des femmes ou du genre et de l'égalité. Le projet consistait à ce que les trésors des pays concernés fassent élaborer les projets de budget qui remontaient des différents ministères avec l'identification précise des mesures dont ils demandaient le financement et qui allaient contribuer à réduire l'écart entre les hommes et les femmes, à favoriser des opportunités de carrière, etc. De l'argent est ainsi affecté au projet. *In fine*, c'est l'argent qui compte. Les contraintes doivent être d'ordre politique, réglementaire et financier.

Je crois, comme un certain nombre d'auteurs féministes ont pu l'écrire, que pour pallier le déficit de confiance que très, souvent, les femmes rencontrent, il est nécessaire de mettre en place des mécanismes de formation professionnelle, d'encouragement, de bourse, d'identification des talents et de recrutement plus volontariste. Il s'agit d'encourager les femmes à se proposer, à ne pas se sous-estimer et à être capable de réclamer une augmentation de salaire. En quarante ans de vie professionnelle, je n'ai jamais vu une femme venir me demander une augmentation de salaire, alors que j'ai entendu des dizaines d'hommes m'expliquer qu'ils méritaient un bonus beaucoup plus important. Un effort doit être réalisé dans ce domaine.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Nous vous rejoignons complètement sur la question des budgets puisque la Délégation plaide chaque année, dans le cadre du projet de la loi de finances, pour un budget genré et une identification des ressources allouées à la réduction des inégalités femmes-hommes. Demeure également la question de l'éga-conditionnalité pour l'obtention d'un certain nombre de subventions ou de crédits d'impôt. Êtes-vous favorable à ce que nous engagions une nouvelle page de la loi Copé-Zimmermann avec des objectifs chiffrés dans les comités de direction des entreprises ?

Mme Christine Lagarde. Oui. J'imagine que cette question donnera lieu à de multiples débats sur la pertinence de s'immiscer dans l'organisation interne, la gouvernance et les efforts des entreprises sur le chemin de l'égalité. À mon sens, malheureusement, les performances n'attestent pas de tels efforts. La composition des comités de direction dans la plupart des entreprises cotées témoigne au contraire d'une représentation des femmes largement déficitaire.

Mme Laurence Trastour-Isnart, co-rapporteuse. Pensez-vous que la commande publique puisse être un levier, pour l'État et les collectivités territoriales, dans la parité entre les hommes et les femmes au niveau des entreprises ?

Mme Christine Lagarde. Je pense que l'écart est si important et dure depuis tellement longtemps qu'il justifie, pour une période délimitée, de prendre des mesures présentant un caractère exclusif au bénéfice et à l'égard des femmes. J'ignore la forme qu'elles peuvent prendre dans les différents pays (subordination à des engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance [ESG], publication de rapports, pourcentage de participation au sein des comités exécutifs ou des conseils d'administration, etc.). Je perçois déjà les levées de boucliers contre de telles mesures mais la marche est trop haute. Sans mesures exclusives et discriminatoires pendant une période donnée, nous n'y arriverons pas.

Mme Céline Calvez. Je suis ravie d'entendre vos réponses si déterminées. Vous êtes favorable aux quotas dans les instances de direction. Je souhaite faire référence aux entreprises médiatiques, dont l'influence dépasse peut-être les autres. J'ai élaboré en 2020 un rapport sur la place des femmes dans les médias en période de crise. Nous avons pu constater qu'au-delà de cette période de crise, la place des femmes dans les médias n'était pas forcément celle qu'elles méritaient, que ce soit dans les contenus ou à l'intérieur de ces organisations. Que pensez-vous de l'idée de décliner l'index Pénicaud, avec des critères spécifiques, pour mesurer la place des femmes dans les rédactions, qui influera nécessairement sur la mise en avant des contenus ?

Mme Christine Lagarde. Je salue le fait que vous ayez ciblé ce secteur particulier, qui a un effet multiplicateur largement supérieur à d'autres secteurs d'activité. Il importe d'accroître la place des femmes dans la composition et la hiérarchie des comités de rédaction. J'ai toujours été frappée que certains journaux, se disant à la fois intellectuels et ouverts, possèdent deux femmes dans leur comité de rédaction et soient terriblement machistes dans leur approche. Ma réponse est donc une fois de plus positive, pour les mêmes raisons de principe que j'évoquais précédemment, en y ajoutant l'effet multiplicateur joué par les médias.

Mme Céline Calvez. Aujourd'hui, l'État subventionne des organismes de presse pour assurer un pluralisme. Que pensez-vous de la mise en place d'une éga-conditionnalité dans ce domaine ?

Mme Christine Lagarde. Dès lors qu'elle ne remet pas en cause les principes de liberté de la presse, de droit à l'information et d'autres principes à valeur quasi universelle, cette idée me paraît un excellent levier pour accélérer les modifications, dont chacun s'accorde à penser qu'elles sont indispensables mais que personne ne met en œuvre.

Mme Sophie Panonacle. Dans une tribune publiée le 8 mars, vous avez annoncé le lancement de la nouvelle édition du programme de bourses pour les femmes étudiantes en économie, visant à remédier à une faible représentation des femmes dans ce domaine. Dans le même esprit, la proposition de loi de Marie-Pierre Rixain envisage l'instauration d'un index de l'égalité entre les établissements supérieurs pour assurer la mixité au sein de certaines filières.

Au-delà de la filière économique, cette disparité existe dans d'autres filières, scientifiques notamment. Il faudrait donc arriver à généraliser ce type de bourse.

Mme Christine Lagarde. Vous avez raison de cibler ces secteurs. J'agis à l'aune de ce que je peux faire. Nos bourses sont en général allouées aux futures doctorantes, pour qu'elles concluent leur doctorat. Une corrélation existe entre l'âge auquel elles se préparent au doctorat et celui auquel elles commencent à envisager d'avoir des enfants. Pouvoir leur apporter un soutien financier et les accompagner, avec certains économistes présents au sein de la BCE, pendant la durée des travaux de doctorat est important. Le processus de recherche et de rédaction est rythmé de moments de découragement. Être présent financièrement et en accompagnement les soutient pour aller jusqu'au bout. Le constat est vrai pour les sciences, l'économie et les technologies de l'information.

Il faut absolument soutenir les femmes dans le domaine de l'informatique au sens large. Je crains réellement que nous recréions une division entre les femmes qui n'auront pas eu le temps de se former à ces technologies et les hommes, qui jouent beaucoup plus aux jeux vidéo et qui ont davantage de temps pour se familiariser avec un certain nombre d'outils.

M. Guillaume Chiche. Vous êtes l'une des femmes les plus puissantes du monde, au parcours exemplaire. Je vous ai écoutée dans le podcast *Femmes puissantes* de Léa Salamé, où vous indiquiez être favorable à la mise en place de quotas de femmes dans les instances dirigeantes. Le Haut Conseil à l'égalité préconise également la mise en place de quotas, avec une répartition de 20 % de femmes dans les comités exécutifs et instances dirigeantes d'ici trois ans et de 40 % dans les six ans. Il démontre clairement l'intérêt des quotas pour parvenir à la parité. Pourriez-vous nous en dire plus sur vos positions en faveur de ces quotas et les déclinaisons dans le temps que nous pourrions suivre ?

Par ailleurs, la politique familiale constitue un pilier essentiel des politiques publiques en France mais elle ne parvient pas à équilibrer de manière égale les charges organisationnelles et mentales inhérentes à l'arrivée d'un enfant. Une femme sur deux cesse son activité professionnelle ou passe à temps partiel dès l'arrivée de son premier enfant. Nous avons été un certain nombre à militer pour l'alignement de la durée du congé paternité sur le congé maternité, afin de tendre vers un égal accès au marché de l'emploi ou la poursuite d'une carrière professionnelle. Pourriez-vous nous communiquer votre avis sur le sujet ou des points de comparaison avec d'autres pays européens ?

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Seriez-vous favorable à ce que le périmètre d'application des quotas dans les instances dirigeantes dépasse les entreprises cotées ? Comme vous le savez, nous rencontrons des difficultés dans certains secteurs. Des mesures incitatives constituent-elles une bonne démarche avant d'arriver à des mesures plus contraignantes ? Quelle méthodologie serait la vôtre ?

Mme Christine Lagarde. Ces questions sont très importantes. En ce qui concerne les quotas, j'ai complètement modifié mon approche. Au début de ma carrière à la fin des années 1970, j'étais convaincue que les femmes progresseraient sur la base de leur simple mérite et de leur valeur. Toutefois, il ne m'a pas fallu très longtemps, en travaillant dans un grand cabinet international d'avocats, pour me rendre compte que seules 5 % des femmes étaient associées et que 140 ans seraient nécessaires pour arriver à une certaine parité. Je suis résolument favorable à des quotas. Il me paraît important que le périmètre soit le bon, que nous démarrions par des incitations avant d'évoluer vers des mesures plus contraignantes et que nous instaurions des mécanismes de vérification.

Il n'est en outre pas possible de se contenter de quotas généraux ; il importe de descendre de manière granulaire dans l'organisation. À défaut, nous risquons de nous retrouver avec beaucoup de femmes dans les sous-directions et beaucoup moins dans les directions générales. Cela m'est apparu de façon évidente chez Baker McKenzie puis au FMI, où nous sommes descendus dans tous les grades de l'organisation. De manière évidente, plus nous montions dans l'organisation, plus nous nous éloignons de la cible. Il convient également de vérifier de manière régulière, inciter et donner suffisamment de temps. Les objectifs ne peuvent pas être réalisés du jour au lendemain. Le vivier dans lequel puiser pour promouvoir des femmes, leur donner la formation nécessaire et les encourager dans leur mission doit être développé. Il importe de permettre la constitution de toute une chaîne. Je sais que la situation est en train de changer dans beaucoup d'entreprises du secteur privé. Dans l'organisation internationale que j'ai dirigée, de nombreux talents étaient disponibles en N-3 mais il faut ensuite les aider à évoluer.

Je suis donc favorable à l'instauration de quotas obéissant à une certaine granularité et à des mécanismes de suivi, sans pour autant multiplier les rapports à établir car je sais, en connaissance de cause, qu'ils exaspéreront les entreprises.

En ce qui concerne les politiques familiales, je suis favorable à un congé paternité, sans faculté de substitution. Au-delà de certains seuils d'entreprises, les systèmes de crèche ou de garde d'enfant devraient être obligatoires. Les femmes s'arrêtent souvent de travailler faute de places en crèches fiables et accessibles.

Enfin, j'ai découvert à l'occasion du 8 mars dernier que le congé maternité au sein de la BCE était de six mois et que le congé paternité était de quatre semaines. Nous allons faire évoluer cette situation.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous remercie.

VII. AUDITION DE M. ALAIN GRISET, MINISTRE DÉLÉGUÉ AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉ DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

Au cours de sa réunion du mercredi 7 avril 2021, la Délégation auditionne M. Alain Griset, ministre délégué auprès du ministre de l'Économie, des finances et de la relance, chargé des petites et moyennes entreprises.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<http://assnat.fr/zeGNFP>

Mme Marie-Pierre Rixain, présidente. Monsieur le ministre délégué chargé des petites et moyennes entreprises, nous vous remercions chaleureusement pour votre participation aux travaux de notre Délégation.

La crise sanitaire a un impact fondamental sur l'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur le lieu de travail qu'à la maison. Elle vient aggraver une situation économique et professionnelle historiquement défavorable aux femmes.

Les entreprises détenues par des femmes ont plus de difficultés à obtenir des financements, tant au niveau des banques que des fonds d'investissement. Du fait de leur sous-capitalisation, les entrepreneures ont structurellement moins de capacités à résister à la guerre d'usure que représente la crise économique actuelle. Moins soutenus financièrement, les projets portés par des femmes ont été davantage susceptibles de manquer de trésorerie, mais aussi d'accompagnement, tant les investisseurs jouent un rôle crucial dans le déploiement des plans d'urgence.

Les entreprises fondées par des femmes pâtiennent donc d'une fragilité financière inhérente au système de financement. Quelques chiffres : les femmes reçoivent 2,5 fois moins de fonds que les hommes à la tête de *startups* ; les entreprises dirigées par des femmes représentent moins de 5 % des investissements, du capital amorçage jusqu'au capital transmission ; le taux de rejet des crédits demandés par des créatrices d'entreprises est de 4,3 %, contre 2,3 % pour les hommes.

Par ailleurs, la grande majorité des femmes entrepreneures exercent dans les services ou dans le commerce, des secteurs particulièrement affectés par les fermetures administratives et les pertes de revenus. Pendant le confinement, 69 % des femmes entrepreneures ont été contraintes de suspendre leur activité, contre 49 % des hommes entrepreneurs, et 66 % n'ont pas été en mesure de se rémunérer, contre 55 % des hommes. Cette situation s'explique en partie par le poids de la charge domestique et parentale, qui incombe encore trop souvent aux femmes. Les entrepreneures, notamment à la tête de très petites entreprises, ont vu leur activité reléguée à un revenu complémentaire, voire à la variable d'ajustement pour maintenir la carrière de leur conjoint.

Ce constat particulièrement préoccupant pourrait avoir des conséquences sur l'entrepreneuriat des femmes dans un avenir proche, alors même qu'il s'agit d'une source de croissance et de dynamisme économique dont nous ne pouvons pas nous passer. C'est pourquoi nous nous interrogeons sur les leviers permettant de soutenir les entreprises détenues par des femmes et de stimuler l'entrepreneuriat des femmes, dont les chiffres stagnent depuis des années, comme l'a encore montré le Conseil économique, social et environnemental dans son rapport *Femmes et entrepreneuriat*.

Aussi, monsieur le ministre délégué, pourriez-vous nous indiquer les pistes auxquelles travaille votre ministère et son action en la matière, directement ou par l'intermédiaire de ses opérateurs ? Vous avez évoqué devant la délégation aux droits des femmes du Sénat la possibilité que Bpifrance crée un fonds dédié au financement de l'entrepreneuriat des femmes, pouvez-vous en dire davantage ?

De même, les freins à la reprise d'entreprise sont plus importants pour les femmes. Une combinaison de facteurs explique le faible taux de reprises d'entreprises familiales par les femmes, à commencer par la faible socialisation des filles au sein des entreprises : très tôt, elles sont beaucoup moins impliquées que les fils – je suis certaine que notre collègue Gaël Le Bohec pourra compléter ces propos. Ce constat est très justement dressé par les auteurs de l'ouvrage *Le genre du capital*, qui s'appuient sur l'enquête « Histoire de vie et patrimoine » de l'INSEE pour montrer que, dans les successions, les hommes reçoivent plus fréquemment des entreprises et autres bien structurants que les femmes. Or recevoir des biens plutôt que de l'argent est avantageux, car les parts en nature ont souvent plus de valeur que celles en argent, ce qui sécurise le capital du repreneur sur le plus long terme.

En outre, les inégalités de revenus entre les femmes et les hommes dans le salariat, en plus d'être injustes, réduisent également le capital que peuvent investir les entrepreneures dans leurs projets. À compétences et emploi équivalents, l'écart salarial reste de 10,5 %. Aussi, monsieur le ministre délégué, pourriez-vous évoquer les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les petites et moyennes entreprises, qui présentent de moins bons résultats dans leur index de l'égalité professionnelle que les grandes ? L'index ne s'applique pas aux entreprises de moins de cinquante salariés, mais l'enjeu doit rester le même.

Par ailleurs, lors de nos différents travaux, nos interlocuteurs n'ont pas manqué de souligner l'avancée importante que constitue le statut de conjoint collaborateur, qui a permis une véritable reconnaissance du travail effectué par de nombreuses femmes au service de l'entreprise dirigée par leur conjoint – plus de 80 % des conjoints collaborateurs sont des femmes – et leur a ouvert le bénéfice de droits sociaux. Dans quelle mesure ce statut peut-il encore être valorisé ? Je pense notamment à la question des droits propres à la retraite ou à la formation. Le bénéfice pourrait-il en être étendu aux concubins non mariés et non pacsés ?

Plus globalement, le Président de la République vous a demandé de préparer un plan pour les indépendants : pourriez-vous nous indiquer quelle place y occupera l'égalité entre les femmes et les hommes ?

Comme vous le savez, je suis particulièrement mobilisée sur la question du congé maternité des travailleuses indépendantes, ayant activement œuvré à la réforme de 2019. Depuis le 1^{er} janvier 2020, c'est la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) qui gère le calcul et le versement de ces droits. Celle-ci étant très peu outillée pour répondre aux demandes des travailleuses non salariées, ces dernières ont été confrontées en 2020 à de nombreux dysfonctionnements pour leur couverture maternité. Certains aspects techniques semblent petit à petit rentrer dans l'ordre, mais de très nombreuses indépendantes ayant récemment démarré leur activité se voient privées de leurs droits maternité car seuls les revenus de l'année N-1, en année civile non glissante, sont pris en compte dans le calcul de la CPAM. Ces femmes s'entendent dire qu'elles auraient eu une meilleure couverture maternité en restant sans activité professionnelle plutôt qu'en créant leur entreprise. Cette inflexibilité du système génère des inégalités et souligne à quel point la maternité est encore un facteur de discriminations dans le monde du travail. Quelles réponses pouvons-nous apporter à ces femmes qui travaillent et dirigent des entreprises dans une période difficile que la maternité ne devrait pas aggraver ?

Ces questions nourriront les travaux des missions d'information en cours dans notre Délégation. Celle que je mène avec Laurence Trastour-Isnart, « Travailler, entreprendre, gouverner : accélérer l'égalité économique et professionnelle » s'attache à décomposer les mécanismes à l'œuvre derrière les inégalités économiques et professionnelles. Elle étudie trois grands axes : l'entrepreneuriat, l'accès au marché du travail et la gouvernance économique. Une autre, menée par Gaël Le Bohec et Karine Lebon, s'intéresse aux stéréotypes de genre. En effet, nous constatons régulièrement la persistance de biais de genre favorisant l'orientation des femmes vers certains secteurs.

M. Alain Griset, ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des petites et moyennes entreprises. Permettez-moi de féliciter les membres de la Délégation pour les travaux qu'ils mènent. La proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, qui sera débattue dans quelques semaines, permettra de poursuivre les travaux sur l'égalité femmes-hommes dans le monde professionnel et c'est heureux. La crise sanitaire, dont les conséquences sociales et professionnelles pèsent en particulier sur les femmes, appelle à poursuivre nos efforts.

Au sein du portefeuille ministériel dont j'ai la charge, plusieurs leviers peuvent être actionnés pour encourager l'égalité femmes-hommes dans la vie économique. Dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'orientation, il faut favoriser la mixité des métiers. Il faut également travailler sur l'entrepreneuriat et l'accès au financement, sur la représentation des femmes dans les organisations patronales et syndicales et sur les différentes dispositions du plan pour les indépendants que le Président de la République m'a demandé de préparer.

S'agissant de l'éducation, nous devons poursuivre nos travaux en faveur de la féminisation et de la mixité dans les métiers, avec davantage de pédagogie, de formation et de communication. Toute disposition visant à renforcer la représentation des femmes, l'égalité dans les établissements du supérieur et la mixité des métiers sera bienvenue.

Cette sensibilisation de long terme est un levier essentiel pour encourager l'entrepreneuriat au féminin. Il faut construire des *role models* et former les enseignants pour lutter contre les stéréotypes de genre. Nous avons évoqué ce sujet il y a quelques jours, madame la présidente : il y a beaucoup d'efforts à faire dans le monde de l'éducation sur l'entrepreneuriat en général, et particulièrement l'entrepreneuriat au féminin. Dès les classes de quatrième et troisième, il faut faire en sorte que ces éléments soient intégrés à la représentation que les jeunes se font de leur avenir, et que chacun ait les bonnes informations au moment du choix de son orientation.

Concernant le financement, la priorité est de mieux identifier les freins et les difficultés d'accès. Sans données chiffrées, aucun axe de progression ne peut être envisagé : il faut mesurer pour progresser. C'est une demande des réseaux d'accompagnement féminins, que j'ai rencontrés à plusieurs reprises au cours de neuf derniers mois. Cette préconisation figure aussi dans l'étude du Conseil économique, social et environnemental *Femmes et entrepreneuriat*. Je suis favorable à l'instauration d'une obligation de transparence à l'égard de Bpifrance et de l'ensemble des établissements bancaires afin de déterminer les éventuels biais de genre.

La recherche de financements pour lancer son entreprise doit être distinguée de la levée de fonds. Des dispositifs sont prévus par Bpifrance, mais des marges de progrès existent. L'article 8 de votre proposition de loi va à cet égard dans le bon sens. Il vise à améliorer le financement des entrepreneures en introduisant des objectifs de mixité dans la politique de soutien à la création et au développement d'entreprises de Bpifrance, notamment en jouant sur la composition des comités de sélection des projets et des équipes dirigeantes des projets bénéficiaires. Je souhaite également que l'on étudie la création d'un fonds spécifique pour l'entrepreneuriat au féminin, qui soit bien identifié par l'ensemble des femmes qui souhaitent se lancer comme un outil mis à leur disposition. D'autres dispositifs existants, comme la garantie égalité femmes, sont peu utilisés et pourraient être renforcés et mieux connus. Pour ce faire, nous avons besoin d'objectiver les difficultés d'accès au financement.

S'agissant de la représentation des femmes, il est évident que des progrès restent à faire. Il est difficile d'imposer des objectifs chiffrés dans les organisations professionnelles sectorielles : l'égalité n'est pas possible dans les métiers de l'esthétique ou du bâtiment ! On peut toutefois encourager la parité dans les organisations interprofessionnelles et les réseaux consulaires, en prévoyant une concertation préalable et un calendrier raisonnable. Dans mes fonctions précédentes, j'avais agi pour que cet objectif soit inclus dans les règles des chambres

de métiers et de l'artisanat. Des progrès restent possibles dans le réseau des chambres de commerce et d'industrie, et j'aborderai la question avec Pierre Goguet, président de CCI France.

Concernant les indépendants, j'ai très longtemps travaillé pour améliorer le statut du conjoint collaborateur. Ce statut, qui n'est apparu qu'en 1982, a été amélioré au fil des années. La loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi PACTE) en particulier a permis des avancées importantes. Je souhaite proposer au Président de la République d'élargir ce statut aux concubins, comme c'est le cas dans le secteur agricole, en y attachant des droits propres et simplifiés.

L'entrepreneuriat au féminin est au cœur du rebond de notre économie. Il est temps de dépasser le plafond de verre qui limite la proportion de créatrices d'entreprises à 30 % depuis vingt ans, alors qu'il existe dans nos territoires un nombre important d'entreprises qui ne trouvent pas preneur. Pour les reprises d'entreprises justement, je souhaite également faire des propositions dans le cadre du plan pour les indépendants. Ce dernier contiendra des mesures portant sur le statut juridique, la protection sociale, la transmission, la formation et s'adressera à tous les entrepreneurs, femmes comprises. Dans la population active, 82 % des femmes ont envisagé l'entrepreneuriat parmi leurs choix professionnels, et 86 % des hommes. L'écart final constaté au moment de la concrétisation des projets ne peut donc s'expliquer par une différence dans le vivier disponible. En offrant un environnement juridique, fiscal, réglementaire et social simplifié et sécurisé, en encourageant la formation et la reconversion, en facilitant la transmission et la reprise d'entreprises, je suis convaincu que ce plan pour les indépendants lèvera de nombreux freins et permettra aux femmes tentées par l'entrepreneuriat d'aller au bout de leur démarche.

La diversité des profils et des parcours fera la force de notre tissu économique. Les femmes auront toute leur part pour innover dans nos territoires et reprendre les entreprises cédées, qui seront assez nombreuses dans les années à venir en raison des départs en retraite.

Sur ces différents points, je suis preneur de toute proposition pour encourager l'entrepreneuriat au féminin et créer avec vous les synergies possibles et souhaitables entre la proposition de loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et le plan pour les indépendants, en vue d'améliorer la place des femmes dans la vie économique.

Mme Sophie Panonacle. Ma question concerne le financement des projets féminins. Vous avez parlé de la création d'un fonds spécifique à l'entrepreneuriat féminin : c'est une solution, mais je trouve qu'il est terrible d'en arriver là. Les banques ne sont pas mises face à leurs responsabilités, alors qu'elles financent moins les projets et l'entrepreneuriat féminins. Ne pourrait-on pas envisager, à l'instar de l'index de l'égalité professionnelle, une sorte d'index des banques – la formulation importe peu – qui permettrait d'assurer plus de transparence quant aux

acteurs qui jouent le jeu ou non ? J'ignore si c'est de votre ressort, mais ne pourrait-on faire savoir publiquement quelles banques refusent de financer des projets féminins ?

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je suis totalement d'accord. C'est une réflexion à mener dans le cadre du texte que nous avons tous signé.

M. Gaël Le Bohec. S'agissant de la Banque publique d'investissement (BPI), ou Bpifrance, qui est rattachée à votre ministère, vous avez parlé de façon assez politiquement correcte de « marges de progrès ». Je serai un peu plus exigeant que vous.

Nous avons demandé à la BPI au nom de la Délégation, dans un courrier du 9 avril 2020 que nous pourrions vous transmettre, si elle avait créé des indicateurs permettant de garantir que son action était égalitaire et que la question du genre était bien intégrée dans l'ensemble des soutiens apportés au monde de l'entreprise, en rappelant que le Président de la République avait décidé de faire de l'égalité femmes-hommes une grande cause du quinquennat. Il a fallu attendre un an pour obtenir une réponse, lors d'une audition qui a eu lieu il y a quelques semaines, et je crois comprendre que rien n'est en place dans ce domaine. Voilà qui explique la fraîcheur de mes propos.

Serez-vous très ferme, monsieur le ministre délégué, sur l'évolution des indicateurs ? Par ailleurs, pouvez-vous prendre position publiquement en faveur de l'article 8 de la proposition de loi déposée par notre présidente, qui devrait être examinée début mai en séance ? La BPI doit prendre cette question à bras-le-corps.

Mme Céline Calvez. La crise sanitaire a forcément un impact économique. Nous nous demandons quelles ont été, parmi les entreprises créées depuis un an – il y en a tout de même – celles qui l'ont été par des femmes. Dispose-t-on d'un indicateur ? Quels types d'entreprises sont créés ? Si ces indicateurs n'existent pas, pourquoi ne pas en élaborer ?

La crise s'accompagne de beaucoup d'aides économiques, dans le cadre du Fonds de solidarité ou d'autres dispositifs plus spécifiques. Pouvez-vous savoir quelles aides sont demandées par des femmes ? Cela correspond-il au taux d'entrepreneures dans notre pays ? Si ces données ne sont pas disponibles, pourquoi ne pas faire en sorte que ce soit le cas ? Comme vous l'avez dit, mieux mesurer permet d'apporter de meilleures réponses et de progresser.

M. Alain Griset, ministre délégué. S'agissant de la façon d'inciter les banques à mieux soutenir l'entrepreneuriat au féminin, je suis totalement favorable à la transparence et en particulier à l'idée de demander à la BPI de présenter tous les ans des données très concrètes sur le nombre de dossiers de crédit qui concernent les femmes et les montants attribués. Comme je l'ai dit tout à l'heure, nous progresserons si nous avons des informations. Il en est de même pour les délais de paiement : on se rend compte que pour arriver à les réduire, il faut absolument mesurer les écarts par rapport à la normale. En mettant donc en lumière les résultats,

il y aura des prises de conscience et ceux qui sont vraiment en retard seront quasiment obligés d'avancer. Je suis favorable à une obligation claire de transparence, pour que chacun soit mis face à ses responsabilités.

Monsieur Le Bohec, la fraîcheur de vos propos ne me pose pas de problème. Elle est même conforme à la température actuelle. Il faut dire les choses. J'ai dit clairement que je souhaitais un fonds spécifique, géré par la BPI, pour la création d'entreprises au féminin, et j'espère qu'il verra le jour très rapidement.

Cela ne veut pas dire que Bpifrance ne fait rien : beaucoup de dispositifs existent déjà, la BPI a créé depuis un certain temps des outils adaptés à l'entrepreneuriat au féminin. Mais force est de constater qu'ils sont utilisés par un nombre relativement peu élevé de femmes et encore méconnus, y compris dans les réseaux d'accompagnement financés par la BPI. Il y a sûrement un effort collectif à faire.

Le mieux serait d'avoir des crédits dédiés et identifiés. Ce serait un premier pas, mais cela ne suffira pas : il faudra que le dispositif soit connu et « bien vendu ». J'en ai parlé avec le directeur général de la BPI il y a quelques semaines. Je l'ai vu très vite après mon entrée en fonction et je n'ai pas tardé à évoquer ce type de sujets. Vous pouvez compter sur ma détermination, d'autant que cela ne coûtera rien : l'argent est disponible. Nous partageons tous, y compris à la BPI, l'idée qu'il est nécessaire d'accompagner les femmes en ce qui concerne les financements. Avoir un fonds dédié ne pourrait que montrer notre envie d'aboutir à un résultat positif. Nous prendrons, avec Bruno Le Maire, les dispositions nécessaires.

J'en viens au Fonds de solidarité, et j'en profite pour remercier les parlementaires : s'il existe en France des dispositions financières reconnues globalement comme très importantes pour les entreprises, c'est parce que le Parlement a bien voulu voter les moyens correspondants.

Je n'ai pas pour l'instant de chiffres à vous donner, madame Calvez, sur le nombre de femmes ayant recouru au Fonds de solidarité. Environ deux millions d'entreprises ont bénéficié de ce dispositif massif qui fonctionne d'une manière quasi automatique, grâce aux codes APE (activité principale exercée) et aux numéros SIRET (système d'identification du répertoire des entreprises). Nous n'avons pas encore regardé plus en détail quels chefs d'entreprise étaient concernés, mais nous pourrions le faire. Je verrai avec la direction générale des finances publiques (DGFIP), à qui l'on demande vraiment beaucoup en ce moment, s'il est possible qu'elle vous donne des éléments un peu plus tard. Je pense spontanément qu'il y a environ le même pourcentage de femmes bénéficiaires que de femmes entrepreneures, mais cela reste à vérifier. Donnez-moi deux ou trois mois pour le faire, car le Fonds de solidarité représente beaucoup de travail pour la DGFIP. L'État a dégagé des moyens importants et a vraiment répondu aux attentes des entrepreneurs, mais la période est compliquée parce que les dossiers à traiter sont lourds, les montants importants, et que la DGFIP doit vérifier manuellement plus

de dossiers, ce qui mobilise beaucoup les équipes. Mais je m'engage à vous donner des éléments plus précis dans un délai rapide.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je soutiens toutes les questions qui ont été posées. Je crois que vous êtes d'accord avec l'idée que ce n'est pas toujours la faute des femmes si elles ne bénéficient pas d'autant de crédits que leurs homologues masculins – nous en avons déjà parlé ensemble. Il faut que les opérateurs de l'État – peut-être en premier lieu la BPI, mais pas seulement – fassent connaître les différentes mesures dont pourraient bénéficier les femmes entrepreneures, qu'ils aillent les chercher. Nous attendons des progrès de la part de ces opérateurs. L'État pourrait être exemplaire au sein de l'écosystème, notamment vis-à-vis des établissements bancaires.

Mme Laurence Gayte. J'avais prévu de vous poser une question sur les données genrées, mais mes collègues en ont déjà parlé. Vous avez évoqué l'éducation : il est clair que c'est par là qu'on doit commencer si on veut faire en sorte que les TPE, les PME et l'entrepreneuriat en général comptent plus de femmes. Quelles devraient être les actions pédagogiques à mener pour attirer plus de jeunes femmes dans l'artisanat et l'entrepreneuriat ? Pourrait-on, selon vous, imposer des quotas dans les chambres de métiers et les centres de formation d'apprentis ? Cela vous paraît-il pertinent ?

Mme Frédérique Meunier. Avez-vous le sentiment qu'il y a une différence entre les territoires, par exemple que les femmes auraient plus de mal à être reconnues dans ceux qui sont très urbanisés, qui comptent de grandes villes ? Dans des territoires ruraux comme le mien, les femmes ont peut-être plus de facilité à créer leur entreprise, elles ont peut-être un accompagnement un peu différent – mais c'est vraiment une question ouverte que je vous pose.

On a essayé d'appliquer des quotas pour les femmes en politique : c'est vraiment une très bonne chose, mais Dieu que c'est difficile, parfois ! Dans les petites communes, on peut avoir du mal à trouver des femmes voulant s'investir en politique ou tout simplement aider : elles disent souvent qu'elles n'en sont pas capables ou qu'elles n'ont pas le temps, alors qu'elles en sont tout aussi capables que les hommes, et qu'elles peuvent trouver le temps.

M. Alain Griset, ministre délégué. J'ai dit tout à l'heure que j'avais des réserves à l'égard d'une représentation proportionnelle obligatoire au sein des métiers. Certains d'entre eux resteront plutôt féminins ou masculins, quels que soient les efforts qu'on fera.

J'ai géré pendant de nombreuses années une chambre de métiers et de l'artisanat – j'avais vingt et un centres de formation et 8 000 apprentis sous mon autorité. La section coiffure comptait 90 % de jeunes filles en formation, ce qui représente une évolution considérable puisqu'il y a vingt ou vingt-cinq ans, elles étaient à peu près à parité avec les jeunes hommes. Cette évolution s'est faite sans quotas. Dans les formations en esthétique, nous avons dû avoir un jeune homme en

une quinzaine d'années, ce qui pourrait paraître assez logique à certains, mais dans les métiers de l'alimentation, les évolutions ont été très fortes : beaucoup de jeunes filles s'y sont consacrées alors qu'il n'y avait pas de quotas.

Cela me permet d'insister sur l'importance de l'information et de la communication. Pourquoi plus de jeunes filles ont-elles rejoint les métiers de la pâtisserie ? Parce que des émissions télé leur ont montré qu'ils leur étaient accessibles et leur ont aussi permis de mieux les connaître. Lorsque j'étais président du fonds national de promotion et de communication de l'artisanat, on mesurait à chaque campagne la perception qu'avaient les Français de l'artisanat. Certains chiffres étaient très frappants. Ainsi, moins de 10 % des jeunes de moins de 20 ans pouvaient citer vingt ou trente métiers, sur les centaines existants. Dans un monde où la communication tient une telle place, il y a un manque criant d'informations des jeunes en général sur l'entrepreneuriat. C'est pour cela que j'insiste sur la partie éducative.

L'éducation doit pouvoir transmettre l'esprit d'entreprise. Il ne s'agit pas de dire à tous les jeunes qu'ils doivent devenir chef d'entreprise mais de leur ouvrir cette perspective, et surtout aux jeunes filles, puisque ce n'est pas un horizon culturellement acquis. Nous avons de nombreux défis à relever en la matière, dans l'éducation nationale et dans les familles, et il faut y travailler en profondeur. Je crois beaucoup aux modèles. Nous devons montrer, par le biais des outils de communication modernes, les réussites de l'entrepreneuriat au féminin. J'ai récemment rendu visite à Jacques Genin, le grand chocolatier, que sa fille, avocate d'affaires, a choisi de rejoindre. Elle disait combien elle était heureuse dans ce qu'elle faisait et combien elle avait trouvé dans ce métier le bonheur professionnel. Montrons, grâce à des exemples, que « c'est possible », quand pour beaucoup l'entrepreneuriat reste inaccessible. Je verrais très bien l'État lancer des campagnes de communication massives à destination des femmes, et des jeunes femmes en particulier. Ce ne doit pas être un feu de paille mais quelque chose de récurrent et profond, de sorte à faire évoluer les mentalités.

Madame Meunier, je ne vois pas de différences majeures entre les territoires. La communication est désormais assez aisée, même si elle est diffuse et manque de fléchage. Peut-être qu'en Corrèze, territoire agricole, il y a une tendance à s'engager dans la même filière de père en fille ou en fils, mais ce sont les caractéristiques du territoire qui font que les jeunes gens sont orientés dans telle ou telle direction, me semble-t-il – je n'ai pas de chiffres à l'appui de cette intuition.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Je vous invite tous à regarder le documentaire sur le sexisme diffusé hier sur France 5, qui montre à quel point il est important que chacun puisse vivre sa vie de manière autonome sans subir des stéréotypes qui viennent briser des rêves ou des parcours professionnels.

M. Gaël Le Bohec. À l'occasion de la rédaction de son rapport sur la voie professionnelle scolaire, Céline Calvez et moi-même avons fait une visite qui confirme malheureusement ce que vous disiez sur les filières genrées. Personne ne

doit être dédouané. L'ensemble de la chaîne d'orientation et de formation doit prendre conscience que des améliorations sont possibles à chaque échelon. Nous avons donc rendu visite à une classe spécialisée dans le BTP ou le dessin industriel me semble-t-il : en gros, comme les entreprises ne demandaient que des garçons, l'établissement ne souhaitait accueillir que des garçons – je caricature à peine ! Il faut le dire clairement, à chaque échelle, y compris dans les entreprises : il n'y a pas de métiers pour les garçons ni de métiers pour les filles, comme il n'y a pas de jouets pour les garçons ni de jouets pour les filles.

Je mène une mission avec Karine Lebon sur les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge. Dès lors que l'on entreprend de remonter la chaîne de l'apprentissage, on constate en effet qu'ils commencent très jeunes. Vous avez eu raison d'évoquer les classes de quatrième et troisième, monsieur le ministre délégué, mais que pensez-vous de commencer encore plus tôt ? Cela soulève la question de la formation des professeurs, chargés de l'orientation des jeunes. On voit bien que certaines écoles orientent de façon différenciée. Et comment faire entrer le sujet dans le cadre de la responsabilité sociétale des entreprises, afin qu'elles prennent des engagements forts ? Je suis très attaché à l'association *Entreprendre pour apprendre*, qui fait un travail extraordinaire afin que l'entrepreneuriat soit pratiqué dès le plus jeune âge, dans des mini-entreprises, aussi bien par des garçons que par des jeunes filles. Les normes de genre sont malheureusement acquises et acceptées très tôt par les enfants qui, à 10 ans, vous expliquent qu'il y a des inégalités à l'école : il ne faut pas s'étonner qu'elles déterminent leur orientation plus tard ! Il faut donc déconstruire les modèles. Avant 10 ans, un poste financier est aussi bien tenu par une jeune fille que par un jeune garçon, tout comme la direction générale. À partir de 14 ou 15 ans, les rôles se genrent. C'est pourquoi il faut travailler à la fois sur les stéréotypes et sur l'incitation à l'entrepreneuriat. Peut-on imaginer que la future loi, si elle s'adresse aux adultes, comprenne des dispositions éducatives sur ces sujets ?

M. Alain Griset, ministre délégué. J'ai mentionné les classes de quatrième et troisième parce qu'elles correspondent, dans notre pays, au moment de l'orientation, mais je suis bien évidemment favorable à tout ce que l'on peut faire en amont. Même s'il en reste sûrement à accomplir, des progrès ont été faits dans le système éducatif. La volonté du ministre doit être forte pour développer cette ouverture d'esprit dans tous les collèges. J'ai beaucoup milité pour que des représentants de l'entreprise viennent au sein du collège échanger avec les élèves, présenter les métiers, les démystifier et dépasser les stéréotypes. Je suis favorable à tout ce qui permet d'ouvrir l'esprit des jeunes et de leur donner la perspective la plus large possible.

À cet âge-là, dans mon département du Nord, nous avions tous tendance à penser que nous travaillerions chez Usinor ou à la mine, parce que c'était ce qui se faisait de père en fils. Il faut sortir de ces modèles. Il faut informer les jeunes et les laisser faire ce pour quoi ils sont faits, ce qu'ils ont envie de faire. Je suis toujours frappé de voir des jeunes entrer en apprentissage à 22 ou 23 ans alors qu'ils en avaient toujours rêvé, parce qu'on le leur avait interdit plus tôt. C'est tellement

important d'aimer son métier ! Une bonne information sur les métiers me paraît le premier échelon indispensable pour favoriser l'autonomie des jeunes. C'est de cette manière qu'ils vont découvrir – les jeunes filles en particulier – des choses qu'ils n'auraient pas imaginées parce qu'on les oriente par habitude ou par principe, sans s'intéresser à leurs compétences.

C'est un travail, je le répète, qu'il faut aussi mener auprès des familles. L'éducation nationale doit pouvoir pallier le manque d'information des familles défaillantes, pour permettre à chacun de s'épanouir. Je soutiendrai toujours les initiatives visant à ouvrir les esprits et à permettre à chacun de donner le meilleur de lui-même et d'être heureux professionnellement.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Pourriez-vous nous éclairer sur la question du congé maternité des indépendantes ? Nous avons fait voter deux dispositions sur le report automatique des charges. Cela leur permet de bénéficier d'indemnités journalières entières, ainsi que de reprendre progressivement leur activité si elles le souhaitent, un à deux jours par semaine, à l'issue d'une période incompressible de repos de six semaines. J'ai évoqué les difficultés que certaines ont rencontrées à la suite de la reprise par la Caisse primaire d'assurance maladie de l'indemnisation du congé maternité, auparavant effectuée par le régime social des indépendants (RSI). Avez-vous des éléments permettant de les rassurer ?

M. Alain Griset, ministre délégué. La protection sociale des indépendants est un très long combat, un chemin semé d'embûches. Elle progresse petit à petit et j'espère que le plan pour les indépendants continuera dans cette voie. Vous avez évoqué la question du calcul qui se fait sur la base de l'année N-1 ; il y a aussi celle des indemnités journalières. Certaines indépendantes disent devoir reprendre très vite leur activité après une naissance pour ne pas pénaliser l'entreprise, mais il leur faut aussi récupérer et être disponible pour leur enfant. Ce n'est pas facile de concilier les deux, mais nous allons tout faire pour leur donner des droits. Bien sûr qu'un travailleur indépendant, un chef d'entreprise prend des risques, mais nous sommes allés trop loin dans cette optique : il faut maintenant donner des garanties et mieux protéger les indépendants.

Dans le projet que je remettrai dans les prochaines semaines, un volet sera consacré à la protection sociale globale des indépendants, qui traitera de tous ces sujets. C'est une question très complexe, intrinsèquement d'abord, et ensuite parce qu'elle s'inscrit dans une histoire : dès lors que l'on doit modifier les pratiques très anciennes des structures très nombreuses qui gèrent la protection sociale, rien n'est simple. Avec mes équipes, nous y travaillons avec beaucoup de détermination et le moment venu, peut-être dans le cadre du prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale, nous vous proposerons des mesures devant améliorer globalement l'environnement social des indépendants. Le congé maternité en fera évidemment partie.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci, monsieur le ministre délégué, pour votre disponibilité. Ces échanges sont précieux pour nous toutes et

nous tous, surtout en ce moment. Les entrepreneures ont besoin d'être accompagnées. Il ne leur est pas aisé, et encore plus lors des confinements, de concilier temps professionnel et temps familial. Il revient à la puissance publique de les accompagner. Nous sommes très heureuses et heureux de pouvoir compter sur votre détermination.

M. Alain Griset, ministre délégué. Je vous remercie. N'hésitez pas à me solliciter, je suis à votre disposition. Et si vous avez, dans vos circonscriptions, un entrepreneur ou une entrepreneure qui rencontre une difficulté avec les dispositifs existants, n'hésitez pas non plus à contacter mon cabinet.

VIII. AUDITION DE MME AGNÈS PANNIER-RUNACHER, MINISTRE DÉLÉGUÉE AUPRÈS DU MINISTRE DE L'ÉCONOMIE, DES FINANCES ET DE LA RELANCE, CHARGÉE DE L'INDUSTRIE

Au cours de sa réunion du mercredi 17 novembre 2021, la Délégation reçoit en audition Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie.

Les débats sont accessibles sur le portail vidéo de l'Assemblée à l'adresse suivante :

<https://assnat.fr/hdWDOj>

Mme la présidente, Marie-Pierre Rixain. Mes chers collègues, j'en viens à présent à la seconde partie de notre ordre du jour qui appelle l'audition de Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie. Cette audition s'inscrit dans le cadre de la mission d'information en cours sur l'égalité économique et professionnelle, et porte plus spécifiquement sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre des récents plans de soutien à l'économie. Nous savons, madame la ministre, que ce sujet vous tient particulièrement à cœur, et que vous n'avez eu de cesse de l'investir depuis votre entrée au Gouvernement. Vous avez notamment créé le Conseil pour la mixité et l'égalité professionnelle dans l'industrie (CMEPI), et êtes à l'origine de la charte pour une représentation mixte des jouets.

Le ministère de l'économie et des finances n'a pas donné suite à nos premières demandes d'auditions techniques sur le sujet de la place des femmes dans les différents plans de soutien à notre économie. Nous avons été informés qu'il n'existait pas de service ou de personnels spécifiquement affectés à cette question. Nous avons donc souhaité vous solliciter directement. De même, au cours de plusieurs travaux de notre délégation, nombre de collègues ont observé que, localement, les sous-préfets à la relance ne mettaient pas nécessairement en avant cette question parmi leurs axes d'action. Aussi nous réjouissons-nous de vous entendre aujourd'hui plus généralement sur les objectifs du gouvernement en matière d'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les instruments dont vous disposez afin d'en assurer la mise en œuvre et le suivi.

La crise sanitaire, économique et sociale dans laquelle nous sommes entrés en mars 2020 a mis en lumière la persistance des inégalités économiques entre les femmes et les hommes, notamment sur le marché du travail. Les femmes sont surreprésentées parmi les personnels dits « de première ligne ». Elles ont assumé une part importante de l'effort national de lutte contre la pandémie, et ont été les plus touchées par ses conséquences économiques. Elles étaient déjà surreprésentées parmi les contrats précaires, et certains indices laissent craindre que les progrès enregistrés au cours des dernières années en matière d'égalité femmes-hommes

pourraient ralentir, voire être remis en cause par les effets de la pandémie. Si les mesures de soutien à l'économie leur bénéficient naturellement – comme elles bénéficient à l'ensemble de la population – nous ne saurions nous contenter de cette seule évidence. C'est d'ailleurs tout le sens de la proposition de loi que je porte et qui a été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat : sans contrainte sur la matrice de notre économie, les femmes resteront cantonnées à des places subalternes, marginales, voire précaires.

À ce titre, le plan de relance comme le plan France 2030 constituent des leviers essentiels pour corriger les biais du marché du travail. Si nous pouvons nous réjouir de l'adoption d'un amendement à la loi finances 2021 prévoyant de renforcer les obligations de transparence quant au score obtenu à l'index de l'égalité professionnelle pour les entreprises ayant reçu des crédits de l'État dans le cadre du plan de relance, cette avancée reste quelque peu subsidiaire. Nous souhaiterions donc savoir dans quelle mesure la question de l'égalité entre les femmes et les hommes a été prise en compte dans la conception et le pilotage de ces plans de soutien. En effet, s'il importe de revaloriser les professions les plus précaires, ce que nous avons fait grâce au Ségur de la santé, il est avant tout essentiel de féminiser les métiers de demain, ainsi que les secteurs que l'État priorise dans son action et qui restent encore trop souvent des filières à dominante masculine. Qu'il s'agisse des métiers de la transition écologique, des transports ou des biotechnologies, nous devons faire en sorte que ces domaines jugés stratégiques pour l'économie soient attractifs et accessibles à toutes et tous, et que les femmes soient incluses dans les processus décisionnels. À cet égard, la COP 26 qui vient de se conclure a permis de mettre en lumière les conséquences disproportionnées du dérèglement climatique sur les femmes, en raison notamment de ses répercussions sur la sécurité alimentaire, la santé ou les ressources en eau. De même, la question du genre ne peut plus être évacuée. Les femmes doivent faire partie intégrante du changement, y compris dans l'élaboration de solutions techniques, voire industrielles.

Si l'éga-conditionnalité des aides publiques constitue l'*ultima ratio* de cette démarche, il existe par ailleurs toutes sortes de méthodes susceptibles d'augmenter la part des femmes parmi les bénéficiaires des crédits de l'État et, *in fine*, dans le tissu économique. Nous pourrions par exemple renforcer l'information des femmes entrepreneurs en nous appuyant sur les réseaux féminins nationaux et locaux, afin de nous assurer qu'elles ont bien accès aux dispositifs que nous mettons en place, mais aussi qu'elles se sentent légitimes de les solliciter. Nous ne manquons pas de femmes entrepreneures, mais les dynamiques pour les intégrer à notre économie territoriale ou nationale sont trop rares. En Essonne, aucune des dix entreprises aidées par l'État pour un total de 42 millions d'euros n'est dirigée par une femme. Je peux pourtant vous assurer que de nombreuses femmes dirigent des entreprises dans ce département. Il est urgent de former les personnels de l'État chargés de l'attribution de ces aides aux différents biais de genre qui existent et pénalisent les femmes dans leur aventure entrepreneuriale. Je pense notamment aux sous-préfets à la relance qui tiennent un rôle crucial de proximité dans l'exécution du plan de relance, voire dans l'identification des entreprises qui pourraient solliciter ces fonds. Alors que nous nous apprêtons à dessiner la France de 2030, il me semble impératif

de créer des conditions égalitaires d'accès aux financements de l'État. Il n'est pas concevable que les femmes soient exclues de l'économie de demain. Comment exiger des objectifs de féminisation de la part des entreprises, si l'État lui-même n'organise pas les conditions d'une égalité des chances entre les femmes et les hommes ?

Enfin, il me paraîtrait plus juste que l'État fasse l'effort d'identifier les femmes entrepreneures en mesure d'intégrer une action globale, plutôt que de créer un fonds dédié qui les marginaliserait davantage en leur octroyant des crédits réduits au titre de leur seul sexe.

À défaut d'introduire des mesures d'éga-conditionnalité, le plan France 2030 sera-t-il l'occasion d'un nouvel élan pour l'égalité entre les femmes et les hommes, en faisant la promotion de l'index de l'égalité, mais également en formulant des attentes en matière de recrutement dans les filières scientifiques et technologiques ? Nous aimerions également savoir quels sont les moyens humains et techniques dont vous disposez, ou qu'il conviendrait de développer, pour concevoir, mettre en œuvre et suivre des objectifs en matière d'égalité femmes-hommes dans l'économie.

Mme la ministre Agnès Pannier-Runacher. Comme vous le savez, les femmes ont plus durement souffert de la crise sanitaire. S'il ne s'agit pas d'une spécificité propre à la France, les femmes françaises ont toutefois été moins touchées que dans d'autres pays. Il s'agit d'une certaine manière du résultat des mesures d'urgence puis du plan de relance entrepris par le Gouvernement. Il conviendra d'ailleurs de revenir sur ce sujet qui constitue un retour d'expérience important sur les politiques publiques.

À l'échelle mondiale, les femmes ont perdu plus de 64 millions d'emplois l'année dernière, soit une perte de 5 % contre 3,9 % pour les hommes, ce qui représente tout de même 20 % de plus pour les femmes. En France, pendant le premier confinement, les mères ont dû renoncer à travailler pour garder leurs enfants deux fois plus souvent que les pères. Parmi les femmes en emploi au 1^{er} mars 2020, deux sur trois travaillaient encore deux mois plus tard contre trois hommes sur quatre. 48 % des femmes en télétravail vivaient avec un ou plusieurs enfants au moment du confinement, contre 37 % des hommes.

En outre, face au télétravail, les femmes disposent moins souvent d'une pièce qui leur est attribuée. Ainsi, dans la répartition du logement, la pièce pouvant être isolée a plus souvent été attribuée aux hommes tandis que les femmes devaient se débrouiller dans la pièce à vivre. En moyenne, un quart des femmes télétravaillent dans une pièce dédiée où elles peuvent s'isoler, contre 41 % des hommes. La situation s'est notamment détériorée pour les classes populaires, les familles monoparentales et l'entrepreneuriat féminin. Les Nations unies estiment d'ailleurs que nous pourrions perdre 25 % de progrès réalisés en matière d'égalité femmes-hommes en l'espace d'un an. Ainsi, le Gouvernement a choisi de faire face à l'urgence et d'endiguer les effets de la crise en soutenant massivement l'économie.

Ce soutien à l'économie prend la forme d'une fusée à trois étages. Nous avons commencé par mettre en place des mesures d'urgence massives dont l'objectif consistait à préserver l'outil de travail des artisans, des commerçants et des entreprises. Nous avons créé le prêt garanti par l'État (PGE) et le fonds de solidarité dans ce but. Le deuxième objectif de ces mesures consistait à garantir l'emploi. Le fonds de solidarité y a également contribué, en préservant l'emploi des commerçants et des artisans, et en garantissant l'activité partielle des salariés. Il semblerait que ce soutien ait fonctionné. En effet, nous constatons aujourd'hui que le taux de faillite est significativement plus bas qu'en temps normal. En 2019, 2020 et 2021, une moyenne de 30 000 faillites a été enregistrée contre 50 000 durant les années précédant la crise.

Le plan France Relance vise à faire redémarrer l'économie, notamment en rassurant les entreprises et en leur permettant d'investir lors d'une période d'extrême incertitude. En effet, lorsque nous avons lancé le plan de relance en septembre dernier, nous disposions d'une visibilité sur la croissance économique de 2021 ainsi que sur la reprise mondiale et nationale très limitée. L'enjeu consistait à inciter les entreprises à continuer d'investir afin de ne pas perdre l'élan créé par cet investissement. Au contraire, dans une logique d'entreprises non aidées, les sociétés auraient pu chercher à protéger leur trésorerie en attendant d'y voir plus clair. Ce mouvement a fonctionné. J'ai notamment en tête l'exemple du dispositif « Territoire d'industrie », dont les statistiques sont actuellement les plus étayées. Ainsi, 5 milliards d'euros ont été investis sur ce seul dispositif, permettant la création de 27 000 emplois et le soutien de 1 400 entreprises. Notez que nous avons soutenu un peu plus de 10 000 entreprises industrielles au total. Nous pouvons en outre constater les effets bénéfiques du plan de relance au regard de notre croissance, qui est actuellement la plus élevée en Europe. La France a pris le parti de dérouler son plan de relance avant même de recevoir les financements européens. Cette décision s'est avérée être la bonne, les financements européens n'ayant commencé à être distribués qu'en août 2021, alors que nous avions lancé le plan de relance en septembre 2020. De fait, nous sommes aujourd'hui les plus avancés dans la mise en œuvre du plan de relance en Europe. Concernant le domaine de l'industrie, nous représentons actuellement entre 80 et 90 % des crédits déployés en Europe, alors même que nous avons procédé à deux réabondements de crédits.

Toutes ces mesures ont pour toile de fond le plan France 2030, à travers lequel nous avons positionné notre vision de l'avenir. Son objectif se décompose en trois temps : sauver l'économie, stabiliser et consolider les filières industrielles, puis construire les filières de demain. France 2030 représente 30 milliards d'euros d'argent nouveau. Grâce à ce plan, nous figurerons parmi les nations leaders en matière de décarbonation, nous développerons des filières industrielles porteuses d'emplois, et nous créerons les conditions propices au succès et à l'entraînement de l'économie qui nous permettront d'augmenter la croissance potentielle de la France. Je pense que cette stratégie est aujourd'hui bien comprise par tous. Il s'agit d'une vision du président de la République, renouant avec la France des années 60-70 qui savait prendre des risques industriels.

L'éga-conditionnalité consiste à conditionner les aides apportées par l'État à des résultats en matière de parité. Nous avons envisagé cette hypothèse lors du lancement des mesures d'urgence et du plan de relance, et avons fait le choix de ne pas la retenir, en premier lieu pour des raisons de rapidité. En effet, conditionner davantage l'attribution de ces aides aurait constitué un frein potentiel à leur déploiement, alors même qu'il devait être le plus rapide possible. De façon structurelle, si les femmes sont les plus touchées par la crise, ce sont aussi elles qui bénéficieront davantage des aides déployées. C'est d'autant plus le cas dans le milieu de la restauration et de l'hôtellerie, où les femmes représentent entre 60 et 65 % des personnels. Nous nous sommes également demandé comment nous positionner face aux entreprises qui, malgré un bilan médiocre sur le plan de la parité, emploient tout de même des femmes. L'enjeu, *in fine*, consistait avant tout à ce que les femmes soient accompagnées. Nous ne voulions pas sanctionner celles travaillant dans les entreprises qui ne remplissent pas leur contrat en matière de parité, et entraîner ainsi une double peine. Il faudrait également définir l'éga-conditionnalité. S'agit-il de soutenir les entreprises dirigées par des femmes ? C'est le cas de 17 % des entreprises françaises, soit une femme pour un peu plus de quatre hommes. S'agit-il de soutenir les entreprises où les femmes sont bien représentées dans les fonctions de direction (entre 30 et 40 %) ? Ou s'agit-il de soutenir celles où les femmes sont plus nombreuses que les hommes ? La réponse choisie nous orienterait sans pour autant nous permettre d'atteindre notre objectif d'accompagnement des femmes. L'enjeu du plan de relance consiste à redonner un élan à notre économie. Nous estimons que plus nous serons proactifs à l'égard de cet élan, plus les femmes seront en situation d'en bénéficier. En effet, elles sont souvent les parents pauvres de la reprise.

Pour autant, cette décision ne signifie pas qu'il ne faille pas agir en faveur de la parité en parallèle des différents plans déployés. Je vous invite à vous placer dans une perspective dépassant les seules mesures récentes, afin de constater ce que nous avons accompli sous l'égide du président de la République et dans le cadre de la grande cause du quinquennat. Nous sommes au fait des grands combats à mener sur la question de la parité économique. Il s'agit en premier lieu d'un combat contre les stéréotypes limitants auxquels les petites filles sont exposées dès l'âge scolaire. Il s'agit ensuite de s'attaquer à la charge familiale des femmes, notamment dans les familles monoparentales composées à près de 80 % de femmes. Enfin, le troisième axe d'action repose sur l'égalité professionnelle et la féminisation des métiers. Certaines filières sont majoritairement féminines et d'autres masculines. Les filières où les femmes sont surreprésentées sont moins bien rémunérées à niveau de diplôme égal, et présentent des conditions de travail plus complexes que les filières dominées par les hommes. Prenons l'exemple de l'industrie. Il s'agit du secteur d'activité où le taux de salariés rémunérés au salaire minimum de croissance (SMIC) est le plus faible de toute l'activité privée : 5 % contre 13 % en moyenne dans le privé. S'intéresser plus précisément aux chiffres permet de s'apercevoir que les femmes représentent 30 % des personnels de l'industrie, ce qui signifie qu'il existe des pertes d'opportunités pour les femmes.

Le combat à mener contre les stéréotypes est culturel et doit associer toute la société : parents, enseignants, surveillants, acteurs de l'orientation, etc. J'ai créé en 2018 le CMEPI, composé de professionnels de l'industrie, notamment du président de l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), de dirigeants d'entreprises, de membres des organisations syndicales et de l'ancienne DRH d'un grand groupe, Sylvie Leyre, que je cite puisqu'elle préside ce comité, mais est aussi à l'origine de « l'index Pénicaud ». Nous avons notamment travaillé à l'élaboration d'une feuille de route à l'occasion de la semaine de l'industrie. Les professionnels réunis dans ce comité souhaitent pouvoir recruter des compétences sans être des militants de la parité. En revanche, ils sont convaincus qu'il s'agit d'un élément de compétitivité pour leurs entreprises, aussi leur avons-nous demandé comment développer la parité. Nous avons fait le choix de ne pas aborder ce sujet sous l'angle politique de l'égalité ou du pacte républicain, mais de mettre ces professionnels face à leurs responsabilités au regard de la question des compétences, du vivier de talents, des difficultés de recrutement et de la performance de leurs entreprises. En effet, des études montrent que les équipes mixtes réalisent de meilleures performances que celles où un genre est surreprésenté. Ce conseil a mené un certain nombre d'actions. Nous avons par exemple développé une charte pour une présentation mixte des jouets. Loin d'être un sujet anodin, les jouets représentent un élément culturel entouré d'un fort discours publicitaire assignant les petites filles au cercle domestique et à des activités souvent moins valorisées que celles attribuées aux garçons, et ce dès l'âge de 5-6 ans. Je pense par exemple aux panoplies du médecin ou de l'infirmière. Les activités affectées aux garçons leur assignent un rôle dans la science, la technique, la construction ou encore les projettent à l'extérieur. Dans ces domaines, les jouets pour les petites filles sont sous-représentés. Il est facile de le constater en ce moment, en observant les rayons destinés aux filles et ceux destinés aux garçons. Le problème n'étant pas qu'un jouet soit bleu ou rose, mais que l'ordinateur rose propose par exemple 50 fonctionnalités quand l'ordinateur bleu en offre 100. Les ambitions affichées ne sont clairement pas les mêmes pour les filles ou pour les garçons.

Nous avons également réfléchi à comment rendre les études scientifiques, numériques et d'ingénieur plus accessibles aux jeunes filles, en augmentant par exemple le nombre de jeunes femmes en école d'ingénieur. Un certain nombre de ces écoles dépendent du ministère de l'économie et des finances et sont ainsi devenues nos laboratoires. Je pense bien sûr aux Mines et aux Télécoms. Plus largement, nous avons travaillé sur le mentorat des jeunes filles et à la représentation des enfants lors de la semaine de l'industrie. Nous avons notamment visé la projection professionnelle des jeunes filles en leur faisant accéder à des visites dans l'industrie.

Bien souvent, les femmes sont responsables de la charge familiale et assument un rôle majeur au sein de leur biotope familial. Elles sont plus souvent responsables des enfants, et sont par exemple plus systématiquement appelées par les écoles en cas de problème.

Le Gouvernement a mis en place un nouveau service public des pensions alimentaires. Il s'est agi d'un projet essentiel et concret, porté par Adrien Taquet. En effet, près d'une femme divorcée sur trois n'avait régulièrement pas accès à sa pension alimentaire. Adrien Taquet a également travaillé à augmenter le nombre de places en crèche pour les familles monoparentales. Plusieurs propositions allant dans ce sens devraient bientôt être votées. Le CMEPI a par ailleurs émis des recommandations auprès du président de la République en février 2019, concernant notamment l'allongement du congé paternité. Il était important de montrer que le président de l'UIMM, des DRH de grands groupes, mais aussi le bras droit de Laurent Berger à la CFDT portaient une même vision sur ces sujets.

Concernant l'égalité professionnelle et la féminisation des métiers, je pense que nous pouvons saluer la création de l'index pour l'égalité professionnelle. Ce dernier a le mérite de mesurer la situation de manière rationnelle, mais aussi d'ouvrir le débat sur la question de la réalité de la parité, notamment en ce qui concerne les promotions, le congé maternité et les différences de rémunération. Sous l'impulsion de Philippe Darmayan, alors président de l'UIMM, le CMEPI a proposé qu'une obligation minimale de proportion de femmes dans les instances dirigeantes soit mise en place. Il me semble que cette idée a cheminé de façon positive. En effet, elle figure parmi les objectifs de la proposition de loi Castaner-Rixain qui vient d'être votée à l'Assemblée nationale et au Sénat. Nous attendons à présent une commission mixte paritaire (CMP) qui, je l'espère, sera conclusive. Le CMEPI a publié un guide sur les bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes en entreprise. Nous avons en outre créé un vivier de talents en lançant le collectif « IndustriElles » qui rassemble plusieurs réseaux dans l'industrie pour montrer que ce vivier de talents existe. Nous avons par ailleurs travaillé sur un référentiel et des principes de gouvernance avec le lancement d'une norme AFNOR sur la parité. Enfin, 56 fonds d'investissement se sont engagés à investir au moins 30 % de leur fonds dans des *start-ups* portées par des femmes en signant la charte SISTA. Le CMEPI a porté l'ensemble de ces projets afin que notre politique économique globale profite plus puissamment aux femmes, et ce sans passer nécessairement par la loi. Aller plus loin nécessite de s'appuyer sur les bons réseaux, ce que nous essayons de faire à travers IndustriElles. Ce collectif nous permet de réunir un certain nombre de réseaux de salariés ou d'entrepreneurs. Nous avons par exemple beaucoup travaillé pendant la crise sanitaire avec le réseau de Marie Eloy, « Bouge ta Boîte ». Poursuivant un objectif d'équilibre économique à titre individuel, elle a accompagné de nombreuses femmes entrepreneures confrontées à des difficultés économiques en tant que réseau. Son action ne touchait pas au domaine de l'industrie, mais aux TPE, aux PME, au micro-entrepreneuriat, au cœur du sujet des femmes entrepreneures des territoires, qui ne sont pas nécessairement les mieux accompagnées.

Aller plus loin nécessite en outre de faire bouger certaines lignes. Nous en avons notamment discuté avec Élisabeth Moreno. Il nous semble que nous soyons avant tout face à un enjeu de non-régression des droits des femmes, enjeu qui pourrait constituer un objet politique. Je souhaiterais citer Simone de Beauvoir : *« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse*

pour que les droits des femmes soient remis en question». Nous pourrions entreprendre des mesures plus spécifiques, en faisant par exemple émerger des normes de classes qui amèneraient les investisseurs et les banques à atteindre un certain pourcentage de leur activité avec des entreprises où la parité est bien respectée. Il s'agit d'un travail en cours, nous avons d'ailleurs commencé à animer des discussions à l'échelle internationale entre plusieurs grands fonds. Certains fonds d'investissement qui établissent un lien entre la performance et la parité au sein des comités exécutifs se positionnent d'ailleurs de leur propre initiative et encouragent ce type d'approches en demandant des comptes aux entreprises avant de s'engager avec elles. Au même titre que l'on inscrit un certain nombre de bonnes pratiques dans le code Afep-MEDEF, mettre en place une norme de classes chez les investisseurs pourrait permettre d'être plus efficace et d'aller plus loin que de légiférer, le risque étant de ne pas réussir à englober l'ensemble des investisseurs dans le cadre d'une seule loi et d'entraîner des effets de bord mal mesurés.

La question de l'octroi des emprunts bancaires demande de réaliser un *reporting* de la situation. Il est toutefois difficile de déterminer le taux de réussite des projets proposés par des femmes. Quel est le taux de prêts sollicités par des femmes accordés contre le nombre de prêts sollicités par des hommes ? Pour le déterminer, il est nécessaire de s'intéresser au vivier de projets au départ : sont-ils tous envisagés de façon homogène ? Il n'est pas envisageable de se contenter d'observer les résultats au moment où les projets atteignent le comité crédit, car d'autres étapes ont déjà été franchies, durant lesquelles les projets des femmes ont pu disparaître. Ainsi, il n'est pas évident de s'assurer de la qualité des données. L'enjeu consiste à pousser les établissements bancaires vers une amélioration de leur *reporting*, et vers une forme d'émulation afin d'obtenir de meilleurs résultats. L'idée n'est pas d'aller trop loin dans la contrainte, le risque étant que les établissements se concentrent davantage sur la façon d'atteindre le bon indicateur que sur l'objectif final.

Nous pourrions également utiliser les marchés publics comme leviers d'accélération du changement. Dans le cadre d'un marché public, et dans le respect de la réglementation européenne, il est impossible d'introduire des critères qui ne sont pas directement liés à la prestation. Je ne pourrais donc pas introduire la condition de respect de la parité lorsque j'achète, par exemple, un lot de stylos. En revanche, toute entreprise accédant aux marchés publics doit respecter la loi. Ainsi, de la même façon qu'elle doit fournir des éléments témoignant de sa situation fiscale et sociale, elle pourrait devoir prouver qu'elle a publié son barème à l'index Pénicaud, voire qu'elle a atteint un certain niveau. Nous pouvons également imaginer qu'une fois approprié par les entreprises, cet index intègre des données sur les emplois en temps partiel ou en intérim, assumés principalement par des femmes. Finalement, ces mesures transversales concernent à 70 % les femmes. Prenons l'exemple des horaires décalés des prestations de services telles que le nettoyage d'administrations ou d'entreprises, qui figure d'ailleurs parmi les combats menés par certains députés. En effet, rien n'interdit de faire le ménage entre 8 h et 18 h plutôt qu'avant ou après, et nous connaissons les conséquences de ces horaires sur la dynamique des familles ainsi que le coût social qu'ils entraînent.

Nous devons encore en outre travailler sur les métiers à prédominance féminine, en commençant par nous interroger sur les conditions de travail et sur le niveau d'investissement technologique dont ils bénéficient. L'industrie dispose par exemple d'exosquelettes pour porter les charges lourdes. Je n'ai pas l'impression que les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) soient aussi bien équipés, alors qu'une aide-soignante de 50 kilos aura du mal à soulever une personne âgée qui en pèse 90. Il s'agit d'une condition de travail pouvant être améliorée. Sait-on investir pour ces conditions de travail et dédier des financements à l'innovation en matière de *process* et d'équipements dans les métiers essentiellement féminins ? Il faudrait également réfléchir à une revalorisation de ces emplois, sans se contenter de réajuster le salaire pour le salaire. En effet, il faudrait s'interroger sur le contenu des tâches réalisées et repositionner les personnels sur des tâches à plus forte valeur ajoutée. Il est nécessaire de valoriser les acquis et l'expérience des personnels dont les tâches dépassent la description de leur fiche de poste et qui doivent donc accéder à des rémunérations supérieures. C'est notamment le cas dans le milieu du soin. En 2003, lorsque je travaillais à l'assistance publique des hôpitaux de Paris, nous nous demandions quelle tâche pouvait être assumée par les infirmières, par les aides-soignantes, etc. Ce questionnement permet d'enrichir le contenu de leurs postes et justifie la revalorisation de leur salaire. Une telle démarche demande d'être réalisée en bonne intelligence, mais il s'agit d'une façon intéressante d'aborder le problème de la revalorisation des métiers. Je pense également que le travail accompli pour attirer davantage de femmes dans les métiers industriels, scientifiques et techniques doit s'accompagner d'efforts pour attirer les hommes vers les métiers à dominance féminine. Il s'agirait d'une façon assez efficace de revaloriser ces métiers, même si c'est bien sûr plus facile à dire qu'à faire.

Nous nous sommes aperçus que les femmes n'étaient pas les plus promptes à défendre leur rémunération dans le cadre de la négociation salariale. Il serait temps que les candidates aient accès aux montants du salaire minimum, maximum et médian du poste qu'elles visent dans l'entreprise. Une telle transparence de l'information rendrait la candidate plus confiante à demander son augmentation.

Il est également indispensable d'améliorer la représentation des femmes dans les ordres professionnels, les fédérations, les branches et les organisations syndicales. Les participants au Comité pour la mixité s'y sont d'ailleurs engagés et l'ont appliqué dans leurs propres organisations. Bien sûr, cet objectif doit être accompagné dans les organisations fondées sur le vote. En effet, elles rencontrent souvent un problème lié au nombre de candidates. L'UIMM s'est par exemple donné pour objectif d'accueillir deux femmes au minimum dans son organisation, et aux différents niveaux de représentation. C'est également le cas de certains syndicats de salariés. Nous constatons que ces engagements progressent et permettent d'évoquer plus facilement le sujet de la parité économique.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Tous ces sujets figurent parmi ceux sur lesquels les membres de notre délégation peuvent être amenés à travailler. J'entends la difficulté d'intégrer des critères d'égalité femmes-hommes ou de parité

à la mise en place d'un plan d'urgence et d'un plan de relance dont l'objectif consistait à consolider notre économie en septembre 2020. Je me pose aujourd'hui une question davantage structurelle : quelle sera la place des femmes dans notre économie en 2030 ? Quel message envoyons-nous aux jeunes filles qui passent aujourd'hui leur baccalauréat et seront sur le marché de l'emploi en 2030 ? Il me semble qu'une proactivité de la part des services de l'État sur ce sujet est nécessaire. Je peine encore à comprendre pourquoi nous ne pourrions pas nous appuyer sur les réseaux tels que bouge ta Boîte pour faire en sorte que les femmes, leurs projets entrepreneuriaux et les secteurs vers lesquels elles se dirigent soient bien identifiés, afin qu'elles puissent contribuer à faire fructifier ces 100 milliards d'euros dédiés à la construction de notre économie de demain ? En effet, les études montrent que les femmes sont majoritaires parmi les talents et les ressources d'aujourd'hui, mais aussi qu'elles sont mieux formées et plus compétentes sur le marché de l'emploi. Nous ne pouvons pas nous permettre de nous priver de ces compétences si l'on souhaite faire fructifier cette dépense de l'État.

Mme Nicole Le Peih. Depuis le mercredi 3 novembre à 9 heures 22, les femmes ont symboliquement cessé d'être rémunérées. Pourtant, l'action pour l'égalité salariale en France ne date pas d'hier. Déjà en 1972, la loi pour l'égalité professionnelle établissait que « *tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ». En 2018, presque quarante ans plus tard, la ministre du travail Muriel Pénicaud doit encore se battre pour faire avancer la lutte contre les inégalités salariales dans les entreprises. Au 1^{er} janvier 2019, les sociétés de plus de 50 salariés disposaient de trois ans pour agir et faire disparaître ces différences indues. À la suite de cette première séquence, quelle est votre perception du travail effectué, et quelle façon d'intervenir vous semble la plus efficace ?

Il convient par ailleurs de vous féliciter. En effet, selon une étude de l'Apec parue en 2017, les écarts de rémunérations constatés dans l'industrie sont globalement plus faibles qu'ailleurs, allant de 3 à 5 % dans la métallurgie contre 9 % dans l'ensemble de l'économie.

Enfin, les inégalités professionnelles limitent la progression des carrières. Un véritable plafond de verre empêche parfois les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités. Sur cette seconde question, quel est votre sentiment sur le chemin parcouru et sur celui qu'il reste encore à parcourir ?

Mme Sophie Panonacle. Fin 2020, la France comptait 1,16 million d'ingénieurs, dont 921 100 étaient en activité professionnelle. Selon la 32^{ème} enquête annuelle de la société des Ingénieurs et Scientifiques de France (IESF), seuls 24 % d'entre eux étaient des femmes. Bien que présentes à 47 % dans les filières scientifiques en terminales, les jeunes filles ne sont plus que 32 % à accepter une proposition d'admission dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques, et 28 % dans les écoles d'ingénieurs. Pourquoi ces chiffres dégringolent-ils au moment du passage dans l'enseignement supérieur ? Est-ce en raison d'une désaffection, d'une autocensure, d'un manque de confiance en soi,

d'idées reçues... ? Il paraît indispensable de lever les freins à la féminisation lors de l'entrée en cycle supérieur. Le regard des étudiantes sur ces formations et sur les métiers d'ingénieurs doit bien évidemment changer, et ce dès le plus jeune âge. Des associations telles que Elles bougent se mobilisent pour renforcer la mixité dans les entreprises des secteurs industriels et technologiques. Grâce à des témoignages de mairaines passionnées et engagées, Elles bougent informe les collégiennes, lycéennes et étudiantes des très nombreuses opportunités professionnelles que leur offrent les diplômés d'ingénieur et de technicien. L'association sensibilise également les parents et les enseignants dont le rôle dans l'orientation des jeunes filles est fondamental. Je tiens également à signaler que Elles bougent copilote la dixième édition de la semaine de l'industrie. Madame la Ministre, quelles actions complémentaires pourrions-nous envisager afin de mieux promouvoir les métiers d'ingénieurs auprès des jeunes filles, notamment dans les filières industrielles et maritimes ?

Mme Céline Calvez. Merci d'avoir rappelé le rôle du combat culturel pour l'égalité, en pointant notamment la nécessité fondamentale de lutter contre les stéréotypes, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie.

Madame la Ministre, vous nous avez expliqué pourquoi les aides d'urgence n'ont pas été soumises à l'éga-conditionnalité, que vous avez envisagée sous l'angle de l'atteinte de résultats. Toutefois, l'éga-conditionnalité pourrait être considérée comme une occasion pour les entreprises de se doter des moyens nécessaires pour observer, compter, former et sensibiliser sur la question de l'égalité. Il ne s'agirait donc pas d'attendre des résultats, mais de prendre en compte les moyens dont les organisations peuvent se doter. C'est par exemple le cas dans le secteur de la musique. Depuis un an, le Centre national de la musique (CNM) conditionne l'obtention de ses financements à la signature d'un protocole destiné aux employeurs du secteur, destiné à mettre en place des moyens de prévention contre le harcèlement et les violences. Que pensez-vous de cette façon d'aborder l'éga-conditionnalité ? À l'heure où nous investissons massivement, nous ne pouvons plus passer à côté de cette occasion de se doter de moyens pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents secteurs économiques.

Mme la ministre Agnès Pannier-Runacher. Merci d'avoir souligné que l'industrie est bonne élève sur la question de l'égalité des salaires, c'est également le cas dans le domaine du partage de la valeur ajoutée. Le mouvement que nous avons amorcé et qui semble aboutir à travers la proposition de loi Castaner-Rixain amène un certain nombre d'entreprises à réfléchir à leurs viviers de talents. En effet, elles ne parviendront à atteindre leurs objectifs qu'en travaillant sur ce vivier dès maintenant. Une évolution dans les pratiques de ressources humaines et de recrutement est d'ailleurs notable. Certains professionnels s'efforcent de recruter un pourcentage minimum de femmes à l'entrée dans l'entreprise, puis d'observer leur évolution à travers les éventuelles promotions ou entrées dans les cercles des hauts potentiels, des cadres et des cadres dirigeants. Les entreprises établissent souvent leur top 50, 100 ou 300 selon leur taille. Ce phénomène s'est accéléré grâce à la prise en compte de la dimension de la parité dans la rémunération des managers et

leurs différentes variables. Dans le cas des grandes entreprises, le *reporting*, la transparence, les codes tels que l’AfeP-MEDEF ou Euronext qui fixent des normes constituent d’excellents leviers sur ces sujets. En effet, si l’organisation ne se conforme pas aux normes en question, elle doit expliquer pourquoi dans son document de référence. Cette obligation vaut pour les entreprises cotées, mais peut aussi s’appliquer à d’autres entreprises suffisamment structurées. Les PME font face à des difficultés de recrutement qu’une conditionnalité de genre compliquerait encore davantage. Moins attractives que les grandes entreprises, les PME ne sont pas toujours situées sur des territoires où il est facile de se loger, ou encore de trouver un deuxième emploi pour le conjoint de l’employé. Ainsi, il convient d’élargir le vivier de recrutement, ce qui nous amène à la question de Mme Panonacle : comment amener davantage de jeunes femmes à entreprendre des études scientifiques et techniques ? Je pense que tout se joue au collège, et non au lycée. Les régions ont la charge de l’orientation des élèves, or il leur est plus difficile d’entrer dans les collèges que dans les lycées, avec lesquels elles entretiennent un plus grand contact institutionnel. Le risque consiste à se retrouver dans une situation où la relation entre les acteurs est plus institutionnelle que ce qu’ils souhaiteraient, et où l’orientation intervient trop tard, même lorsqu’elle est bien faite. Nous devons nourrir les imaginaires dès les classes de CM1, CM2. Il pourrait par exemple devenir habituel que les enfants visitent une entreprise industrielle au même titre qu’ils visitent des musées ou des grands monuments du patrimoine. Ces visites seraient d’autant plus utiles que l’industrie et les métiers scientifiques et techniques sont les moins visibles dans l’univers des jeunes. Tous se rendent chez les commerçants, savent ce qu’est un boulanger, une infirmière, un policier, etc. et tous connaissent ces métiers visibles et présents dans le domaine public. Au contraire, les sites industriels et les laboratoires de recherche sont des espaces fermés au public. Ainsi, il est impossible d’y être confronté avant d’avoir atteint une phase de l’orientation déjà avancée, dans le cadre d’une recherche de stage, d’alternance ou d’apprentissage par exemple. Je considère donc qu’il nous faut intervenir dès le collège en organisant des sessions de mentorat, qui évolueraient ensuite au lycée et lors des études supérieures, où les besoins et les profils ne sont pas les mêmes. La nécessité d’élargir le stage de troisième a également été largement pointée du doigt, afin de les rendre plus qualitatifs. Rendre les sites industriels accessibles à des élèves de troisième reste toutefois difficile en raison de problèmes d’interdits et d’horaires. Il convient de réfléchir à comment répondre à ces questions. Nous avons en outre abordé le sujet des classes en entreprise avec le président de l’UIMM, Jean-Michel Blanquer et le président de France Industrie. Nous nous sommes aperçus qu’elles fonctionnaient très bien à travers un retour d’expérience qualitatif. Les élèves passent une semaine au sein d’une entreprise, durant laquelle les professeurs mènent des actions pédagogiques en maths ou en physique en s’appuyant sur l’activité de l’entreprise. Cette dernière peut par exemple présenter sa politique de décarbonation ou expliquer comment elle contribue à la lutte contre le réchauffement climatique. Les élèves visitent des ateliers, réalisent des travaux de groupe, assistent aux présentations des salariés... Ce dispositif permet de rendre les métiers de l’industrie plus accessibles et de changer le regard des jeunes sur l’entreprise. Il convient en outre de travailler avec les professeurs sur la

représentation qu'ils se font de ces métiers. En effet, ils ne sont pas exposés aux entreprises, notamment lorsqu'ils enseignent dans le général. Il en va de même pour les acteurs de l'orientation, les proviseurs et toutes les personnes assumant un rôle de prescripteur dans les études. Enfin, et c'est un sujet plus délicat, nous devons nous appuyer sur les parents à travers les associations de parents d'élèves. Nous devons les associer à notre réflexion sur comment permettre aux jeunes de mieux connaître la diversité des métiers dans les différents secteurs d'activité. En effet, les métiers d'un grand nombre de secteurs d'activité restent méconnus, entraînant une forme de déterminisme social. Concernant la question plus structurelle de l'accès aux études scientifiques et techniques, je pense que nous devons avoir recours au triptyque « mesurer, donner un objectif, déterminer des plans d'action », et ce au sein de toutes les instances responsables de porter l'éducation.

Envisager l'éga-conditionnalité comme un ensemble de protocoles ou la dotation de moyens plutôt que comme une obligation de résultat est probablement envisageable dans le cadre de processus d'accompagnement sur le long terme. Nous pourrions par exemple demander que les investisseurs publics s'assurent que les entreprises disposent d'un plan d'amélioration ou d'une feuille de route pour faire progresser la parité lors d'un investissement. Il pourrait être exigé des entreprises qu'elles fassent des propositions votées ensuite par leur conseil d'administration au cours des six mois de discussion généralement préalables à tout investissement. Il n'est pas absurde d'attendre d'une entreprise qu'elle ait une vision de sa trajectoire carbone, de son empreinte environnementale, de la parité et de l'employabilité de ses salariés dans le cadre de mesures d'accompagnement au long cours, il s'agit même des conditions de performance future de l'entreprise. Tout investisseur ou financeur doit se demander si toutes les conditions sont réunies pour le succès de l'entreprise. Nous pouvons prendre cette direction, tout en dépassant la question des violences sexuelles et sexistes, l'enjeu étant vraiment de progresser. Je rappelle aussi que les entreprises cotées ont l'obligation de présenter une fois par an leurs plans pour l'égalité femmes-hommes. Bien sûr, il ne faut pas que ce sujet soit abordé à la va-vite à la fin du conseil d'administration parce qu'il n'est pas pris au sérieux. Au-delà du seul protocole, cette question doit être traitée de façon qualitative et s'accompagner d'un véritable intérêt à agir.

Mme Isabelle Rauch. Je souhaitais citer l'exemple d'un grand groupe qui offrait des cartes bancaires à ses employés. Bien que présentant des revenus ou des taux d'endettement similaires, les services proposés aux hommes étaient bien supérieurs à ceux proposés aux femmes. Ne sommes-nous pas face à un problème lié à l'intelligence artificielle et aux recours aux bases de données ? En effet, bon nombre de recrutements et d'orientations sont aujourd'hui assistés par des algorithmes qui privilégient les hommes et renvoient les femmes vers des métiers moins rémunérateurs et plus genrés.

M. Gaël Le Bohec. Je souhaitais vous remercier pour vos déclarations dans la presse au sujet des visites de sites industriels pour les classes de CM1-CM2. Il est en effet tout à fait possible d'imaginer des classes hors les murs, pour faire des maths en industrie, de l'économie dans un musée, et apprendre beaucoup sur ces

questions d'égalité en dehors de la classe. Ces visites permettent de découvrir de magnifiques métiers, y compris pour les femmes. Je me suis par exemple rendu chez NG Biotech avec le ministre Le Drian la semaine dernière et visiterai demain une menuiserie industrielle à Redon, dans le cadre du Duoday.

L'intégration des stéréotypes de genre et le décalage des viviers commencent très tôt. Un excellent rapport sur les stéréotypes de genres coécrit par Carine le Bon et Gaël le Bohec explique qu'ils commencent même parfois *in utero*. En effet, certains chercheurs ont montré que la relation du parent à son enfant n'est pas la même à partir du moment où il sait s'il attend un garçon ou une fille. Ce décalage se crée tout au long de l'enfance et de la vie, nous devons donc créer et coconstruire un véritable continuum de l'égalité. Si seulement 32 % des élèves entrants en classes préparatoires sont des filles, il est encore plus choquant de constater que les établissements se félicitent que ce pourcentage ne descende « qu'à » 28 % à la sortie. Si nous enregistrons une perte de 10 % tous les deux ans, il ne reste que très peu de jeunes femmes à l'arrivée.

Nous avons beaucoup parlé d'éga-conditionnalité et de la nécessité de s'appuyer sur des chiffres et des données objectives. Je souhaitais vous informer de la difficulté que notre Délégation avait rencontrée à obtenir que la Fédération bancaire française (FBF) ou la banque publique d'investissement (BPI) comptent le nombre de femmes présentes dans leurs organisations, et ce en dépit de nombreuses relances adressées à leur directeur et directrice. Je voulais vous alerter sur ce sujet et solliciter votre influence sur ces deux organismes, afin que nous fassions cause commune pour obtenir ces chiffres qui me semblent indispensables si nous souhaitons progresser, avant même de nous poser la question de l'éga-conditionnalité.

L'évolution de la place des femmes s'annonce rapide et doit se préparer dès aujourd'hui. Concernant cette idée d'éga-conditionnalité de moyens, nous pourrions imaginer que l'État tienne un rôle proactif en interne afin d'aider les entreprises et le secteur privé à mieux accompagner les femmes, en les formant notamment à la négociation. Bouge ta Boîte s'apprête par exemple à lancer un programme intitulé Bouge ton groupe qui permettra à des femmes d'en accompagner d'autres pour qu'elles soient plus à l'aise lors de négociations. Pourrait-on imaginer une forme d'éga-conditionnalité qui consisterait pour les entreprises à s'engager dans ce type de dispositifs, à y recourir ou à y participer ? Je pense aussi à l'exemple du programme Entreprendre pour Apprendre qui souhaite transmettre aux petites filles dès le collège suffisamment de confiance en elles pour viser des postes de directrice générale, directrice financière ou encore directrice industrielle.

Mme Claire Pitollat. Il est très positif de constater que les choses avancent et que nous sommes très mobilisés sur la question de la parité. Je vous remercie d'avoir souligné les travaux des parlementaires de cette législature sur les horaires décalés. Certaines entreprises se sont déjà saisies du sujet. Dans ma circonscription, le groupe Onet a réalisé d'importants travaux sur les horaires de nettoyage,

notamment dans les trains. La raison sociale des entreprises constitue un autre levier efficace dans ce domaine.

Il est bien sûr nécessaire de créer les conditions de confiance pour que les femmes osent parler de salaire. Je pense que nous devons aussi travailler sur les stéréotypes intégrés par les interlocuteurs qui reçoivent la demande d'augmentation. Si de plus en plus de femmes osent négocier leur salaire, les recruteurs ne le perçoivent pas de la même façon que lorsqu'ils sont face à un homme. Un travail sur les biais des stéréotypes de genre auprès des recruteurs est indispensable si nous souhaitons permettre aux femmes d'aller au bout de leurs ambitions, qui ne manquent pas.

Ingénieure de formation, j'ai quitté mon travail pour devenir députée et participer ainsi à la féminisation de la politique. Comme toutes mes collègues, nous cherchons à répondre à l'enjeu de la présence et de la parole femmes. Je pense que les cours de technologie pourraient être rafraîchis. En effet, j'ai pu constater qu'ils étaient totalement déconnectés de la réalité de l'industrie, et je pense que leur contenu est trompeur à la fois pour les enseignants et pour les élèves. Le collège et le lycée constituent le bon moment pour orienter les jeunes vers des carrières dans l'industrie. En effet, très peu d'orientations se font au moment de l'école primaire, même s'il reste important de déconstruire les biais dès cet âge-là.

Ma question concerne le plan d'action du CMEPI. Pourriez-vous nous communiquer les éléments de bilan du grand défi IndustriElles lancé il y a deux ans à destination des femmes de l'industrie ?

Mme la ministre Agnès Pannier-Runacher. De façon générale, le problème des algorithmes et de l'intelligence artificielle est essentiel. Il s'agit d'une question démocratique : les données traitées par l'algorithme constituent une sorte de boîte noire, et il est possible d'influencer la façon dont sa réponse est structurée. La question des algorithmes se pose notamment dans le cadre de sujets centraux tels que le recrutement. Ils sont utilisés sur les sites professionnels de mise en relation entre employeurs et candidats. Sur les grands sites d'offres d'emploi, un même profil n'obtiendra pas les mêmes propositions de postes selon que le candidat est un homme ou une femme. L'algorithme étant un algorithme apprenant, il est biaisé par le fait que davantage d'hommes vont dans certaines directions, ce qui l'amène à aller chercher encore plus d'hommes. Nous avons travaillé à travers le Fonds pour l'innovation et l'industrie (FII) à l'audit des algorithmes sur la question de la parité, mais aussi sur les logiciels de reconnaissance faciale, les algorithmes pour proposer des prestations de formation ou de santé. En effet, il est important que le fonctionnement de ces algorithmes soit transparent pour nous assurer qu'ils ne sont pas soumis à des biais marketing ou de construction qui rendent les données autoréférentes. Je pense par exemple au problème de l'algorithme de Facebook qui conduit l'utilisateur à rester enfermé dans une représentation du monde plutôt qu'à être mis en contact avec des représentations proches. Il s'agit d'un sujet essentiel. De manière plus générale, l'intelligence artificielle va permettre à beaucoup de femmes d'avoir accès au monde industriel à travers la robotisation. En effet, elle

rendra obsolètes les questions de taille, de poids, de musculature et de puissance. Ce changement interviendra aussi pour les personnes en situation de handicap.

Inciter les entreprises à s’engager vers plus de parité peut constituer une piste de travail. Beaucoup d’entreprises demandent en effet de bénéficier d’une forme d’incitation positive lorsqu’elles s’engagent par exemple dans la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Il ne s’agit pas d’une incitation financière, mais plutôt d’une forme de reconnaissance de leur engagement, à travers une labellisation contribuant à fidéliser leur clientèle et à améliorer leur image d’employeur. Dans un contexte de guerre des talents, une telle reconnaissance revêt une grande valeur.

Les travaux réalisés par d’importants acteurs des métiers du nettoyage montrent justement que des changements sont possibles. Je pense que ces métiers invisibles doivent devenir visibles. Certains grands groupes présentant des bilans RH très flatteurs laissent les éléments liés à la sous-traitance ou à l’intérim dans un angle mort de leur politique, alors même que c’est précisément là que se logent les dernières poches de précarité et de fragilité. Il est intéressant de les amener à aller plus loin et à construire des politiques RH qui intègrent également les retombées de la sous-traitance et de l’intérim.

La formation aux biais de genre constitue un véritable enjeu, et figure parmi les recommandations du CMEPI, notamment en direction des entreprises privées. L’inscription culturelle étant très forte, il est nécessaire de former les managers et recruteurs à cette problématique et d’y revenir régulièrement.

Concernant les cours de mathématiques, de sciences et de technologie, j’irais encore plus loin. Je pense que la réussite du plan France 2030 ainsi que la conduite d’une politique de reconquête industrielle efficace exigent une transformation radicale de la formation scientifique et technique par tous les moyens. Cette transformation doit intervenir dès l’école primaire *via* un renforcement en mathématiques et en sciences dures, et se poursuivre jusqu’au postdoctorat sans oublier d’intégrer les filières professionnelles. En effet, ces dernières peuvent représenter des voies d’excellence vers l’ingénierie par un autre mode d’apprentissage qui doit être tout autant reconnu. Un lien entre l’enseignement le plus académique et l’apprentissage le plus pratique mis en situation dans l’entreprise doit être assuré. Les écoles de production, l’apprentissage, les lycées professionnels et les campus d’excellence doivent former un *continuum*. Nous devons pouvoir faire monter les jeunes en compétence en leur offrant la meilleure adéquation possible selon leur mode d’apprentissage. Il faut oublier la dichotomie faite entre les filières d’excellence et les filières non nobles, qui crée effectivement de la frustration. Encore aujourd’hui, les mauvais élèves sont envoyés en lycée professionnel, comme ils étaient envoyés à l’usine autrefois. Il s’agit d’une vision aussi désastreuse qu’enfermante et erronée de ce qu’est l’enseignement professionnel. Il nous reste donc encore un important travail à mener.

Le collectif IndustriElles représente aujourd’hui plus de 2 000 personnes et réunit six associations dont Elles bougent, l’Association des femmes ingénieures, etc. Faire vivre ce réseau demande d’aller encore plus loin. L’objectif est d’en faire un vivier de talents, d’ambassadrices, de mentors, et de personnes pouvant prendre la parole dans les médias ou à l’occasion d’actions de formation, de présentation des métiers ou d’orientation. Ce dispositif est très intéressant, car il existe sur l’ensemble des territoires et réunit non seulement des professionnels de l’industrie, mais aussi des personnes n’y travaillant pas, mais s’y intéressant, en allant de l’ouvrière qualifiée à la patronne de grand groupe.

Mme la présidente Marie-Pierre Rixain. Merci à tous.

IX. PRÉSENTATION DU RAPPORT D'INFORMATION DEVANT LA DÉLÉGATION

Lors de sa réunion du mercredi 23 février 2022, sous la présidence de Mme Marie-Pierre Rixain, présidente, la Délégation a adopté le présent rapport.

La vidéo de cette réunion est accessible en ligne sur le portail vidéo de l'Assemblée nationale à l'adresse suivante :

<https://assnat.fr/LNo3H4>

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LA DÉLÉGATION ET PAR LES RAPPORTEURS

I. PERSONNES ENTENDUES PAR LA DÉLÉGATION

● le 4 novembre 2020

- Mme Marie-Jo Zimmermann, ancienne présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Mme Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum.

● le 18 novembre 2020

- Mme Hélène Périvier, économiste à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et directrice du Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) de Sciences Po Paris ;
- Mme Anne Boring, économiste, directrice de la chaire pour l'entrepreneuriat des femmes à Sciences Po Paris.

● le 26 novembre 2020

- Mme Sophie Ravel, de la Direction générale des entreprises ;
- MM. Paul Hennebelle, et Pierre-Emmanuel Beluche, de la Direction générale du Trésor.

● le 17 décembre 2020

- Mme Amélie de Montchalin, ministre de la transformation et de la fonction publiques

● le 13 janvier 2021

Auditions relatives au financement de l'entrepreneuriat des femmes

- Mme Maya Atig, directrice générale de la Fédération bancaire française (FBF) ;
- M. Philippe Kunter, directeur du développement durable et de la responsabilité sociétale des entreprises de Bpifrance ;
- Mme Laure-Emmanuelle Filly, responsable de l'entrepreneuriat féminin chez BNP Paribas.

• **le 18 janvier 2021**

– M. Bruno Le Maire, ministre de l'économie, des finances et de la relance.

• **le 20 janvier 2021**

Auditions relatives à l'égalité femmes-hommes dans la gouvernance des entreprises

– Mme Bénédicte François, professeure de droit à l'Université Paris Est Créteil, secrétaire générale de la Revue des sociétés ;

– Mme Odile de Brosses, directrice du service juridique de l'Association française des entreprises privées ;

– Mme Brigitte Longuet, membre du Haut Comité de Gouvernement d'entreprise et présidente de la Fédération des femmes administrateur ;

– Mme Anne-Sophie Panseri, directrice générale de l'entreprise Maviflex, et ancienne présidente de l'association Femmes chefs d'entreprise.

• **le 26 janvier 2021**

– Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargée de l'industrie.

• **le 27 janvier 2021**

Colloque « 10 ans après l'adoption de la loi Copé-Zimmermann : bilan et perspectives »

▪ *1^{ère} table ronde : « La loi Copé-Zimmermann, genèse et bilan »*

– Mme Marie-Jo Zimmermann, ancienne présidente de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ;

– Mme Brigitte Gresy, présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) ;

– M. Denis Terrien, président de l'Institut français des administrateurs (IFA).

▪ *2^{ème} table ronde : « Améliorer la place des femmes dans l'entreprise, propositions pour les 10 ans à venir »*

– Mme Sabine Zimmermann, présidente de la Commission de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse du Bundestag ;

– Mme Viviane de Beaufort, professeure à l'ESSEC Business School, fondatrice du programme Governance, Gender and Empowerment au Centre européen de droit et d'économie de l'ESSEC ;

– Mme Chiara Corazza, directrice générale du Women's Forum.

● **le 16 février 2021**

– Mme Elizabeth Borne, ministre du Travail, de l’emploi et de l’insertion.

● **le 18 février 2021**

– M. Geoffroy Roux de Bézieux, président du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

● **le 4 mars 2021**

– M. Nicolas Dufourcq, directeur général de Bpi France.

● **le 10 mars 2021**

– M. Cédric O, secrétaire d’État chargé de la Transition numérique et des communications électroniques.

● **le 10 mars 2021**

Colloque « Congés maternité, paternité et parental : quel impact sur l’égalité économique et professionnelle ? »

▪ *1^{ère} table ronde : « Faciliter le retour à l’emploi »*

– Mme Marine Jeantet, déléguée à la prévention et à la lutte contre la pauvreté au ministère des Solidarités et de la santé ;

– Mme Firmine Duro, directrice des partenariats et de la territorialisation de Pôle emploi ;

– Mme Laurence Coz, directrice de l’Institut d’éducation et des pratiques citoyennes, gestionnaire de crèches à vocation d’insertion professionnelle.

▪ *2^{ème} table ronde : « Impact du renforcement des congés familiaux »*

– M. Denis Le Bayon, sous-directeur en charge de l’accès aux soins, des prestations familiales et des accidents du travail à la Direction de la Sécurité sociale au ministère des Solidarités et de la santé ;

– M. Michel Villac, vice-président du Haut Conseil de la famille, de l’enfance et de l’âge, en charge du Conseil de la famille ;

– Mme Ariane Pailhé, docteure en économie, directrice de recherche à l’Institut national des études démographiques, spécialiste des discriminations sur le marché du travail.

▪ *3^{ème} table ronde : « Congé maternité et vie professionnelle, comment concilier les deux ? »*

– Mme Jacqueline Cottier, agricultrice, présidente de la Commission nationale des agricultrices de la FNSEA ;

- Mme Frédérique David, déléguée générale de la Fédération des autoentrepreneurs ;
- Mme Céline Lazorthes, cheffe d’entreprise, fondatrice du site Leetchi, à l’origine du *Parental Act* ;
- Mme Cécile Rochet, responsable Inclusion et diversité du groupe Accenture.

● **le 17 mars 2021**

Table ronde consacrée à la place des femmes sur le marché du travail et à la gouvernance économique

- Mme Jessica Apotheker, directrice associée au Boston Consulting Group ;
- Mme Floriane de Saint-Pierre, présidente du Cabinet Ethics & Boards
- Mme Sandra Sancier-Sultan, directrice associée chez McKinsey and Company.

● **le 18 mars 2021**

- Mme Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne ;
- Mme Delphine d’Amarzit, présidente-directrice générale d’Euronext Paris.

● **le 31 mars 2021**

- Mme Brigitte Grésy, présidente du Haut Conseil à l’égalité entre les femmes et les hommes.

● **le 7 avril 2021**

- M. Alain Griset, ministre délégué auprès du ministre de l’économie, des finances et de la relance, chargé des petites et moyennes entreprises.

● **le 17 novembre 2021**

- Mme Agnès Pannier-Runacher, ministre déléguée auprès du ministre de l’économie, des finances et de la relance, chargée de l’industrie.

II. PERSONNES ENTENDUES PAR LES RAPPORTEURES

● **le 14 janvier 2021**

- Mme Agnès Arcier, présidente de la Fédération des femmes administratrices et de la commission « Parité » au sein du HCE, pour le rapport « Accès des femmes aux responsabilités et rôle levier des financements publics » du HCE de 2019 ;

● **le 21 janvier 2021**

Table ronde sur le thème des grandes écoles et de l'entrepreneuriat

- Mme Hortense de Roux, présidente de « Grandes écoles au féminin » ;
- Mme Alma Draeger, représentante de la Junior entreprise de Dauphine ;
- Mme Emma France, responsable des programmes d'entrepreneuriat à impact de HEC.

Table ronde sur le thème de la promotion de l'entrepreneuriat des femmes

- Mme Deborah Loye, directrice générale de l'entreprise Sista ;
- Mme Alix de Renty, présidente de Ladies bank ;
- Mme Laurence Lucas, directrice de The Galion Project, réseau d'entrepreneurs de la tech.

● **le 28 janvier 2021**

- Mme Éva Escandon, membre du Conseil économique, social et environnemental, auteure du rapport « Femmes et entrepreneuriat »

● **le 23 mars 2021**

Table ronde sur le thème des femmes, de l'âge et du marché du travail

- Mme Esther Malka, entrepreneure, présidente de l'Association « Arcé Avenir-Femmes » ;
- Mme Marie-Odile Lhomme, directrice de la transformation digitale chez Audiencia, membre de l'Association « Arcé Avenir-Femmes ».

● **le 1^{er} avril 2021**

Table ronde sur le thème de la représentation patronale

- Mme Cécile Beaudonnat, présidente du groupe de travail de l'Union des entreprises de proximité (U2P) sur la parité ;
- Mme Sophie Iborra, vice-présidente de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME), en charge de la place des femmes dans l'économie ;
- Mme Fabienne Munoz, vice-présidente des Chambres de métiers et de l'artisanat (CMA) France et présidente de la CMA de l'Ardèche.

● **le 8 avril 2021**

Table ronde sur le thème de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes : approches critiques

- Mme Kenza Tahri, auteure de la note « l’index égalité professionnelle : occasion manquée ou outil prometteur » (Terra Nova, 2021) ;
- M. Frédéric Chhum, avocat au Barreau de Paris.

Table ronde réunissant des responsables d’organisations syndicales

- Mme Béatrice Lestic, secrétaire nationale de la CFDT, responsable de la politique en direction des femmes, en matière d’égalité professionnelle, de condition féminine et de mixité ;
- Mme Sophie Binet, dirigeante confédérale de la CGT, en charge de l’égalité entre les femmes et les hommes ;
- Mme Béatrice Clicq, secrétaire confédérale de FO au sein du secteur de l’égalité et du développement durable.

● le 8 juin 2021

- Mme Marilyn Baldeck, déléguée générale de l’association AVFT.

● le 15 juin 2021

- Mme Hélène Garner, directrice du département « travail, emploi, compétences » chez France Stratégie.

● 15 juin 2021

Audition de la Fédération des entreprises de propreté (FARE propreté)

- Mme Aurélie Boileau, vice-présidente ;
- Mme Carole Sintès, directrice générale ;
- Mme Emmeline Chusit, responsable diversité ;
- Mmes Marie-Pierre Di Leo, déléguée régionale de Fare Propreté Sud-Est.

● le 22 juin 2021

- Mme Dominique Joseph, co-auteure du rapport du CESE intitulé « Crise sanitaire et inégalités de genre ».

● le 23 juin 2021

Audition de la Direction générale du travail

- M. Laurent Vilboeuf, directeur général adjoint de la direction générale du travail ;
- Mme Stéphanie Cours, cheffe du bureau du pilotage du système d’inspection du travail ;
- Mme Maroussia Outters-Perehinec, cheffe du bureau de la durée et des revenus du travail.

- **le 20 juillet 2021**

- Mme Marilyn Baldeck, directrice générale de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

ANNEXE 2 : DÉPLACEMENTS EFFECTUÉS PAR LES RAPPORTEURES

I. DÉPLACEMENT EN SUÈDE DU 15 AU 17 SEPTEMBRE 2021 DE MME MARIE-PIERRE RIXAIN, CORAPPORTEURE

- **Échanges avec S.E.M. l’ambassadeur et des députés suédois**
 - S.E.M. Etienne de Gonneville, Ambassadeur de France en Suède ;
 - Mme Annika Strandhäll (Social-démocrate ; porte-parole de la politique pour l’égalité des sexes) ;
 - M. Roger Haddad (Libéral ; vice-président de l’Association parlementaire franco-suédoise) ;
 - Mme Ciczie Weidby (Parti de Gauche) ;
 - Mme Ann-Christine From Utterstedt (Démocrates de Suède ; extrême droite)
 - Mme Anna-Lena Hultgård Sancini, Cheffe du Secrétariat de la Commission de l’Emploi).

- **Confédération du Patronat « Svenskt Näringsliv »**
 - Mme Carina Lindfelt, Cheffe du département « Marché du Travail ».

- **Entretien avec S.E.M. Joachim Bertele, ambassadeur d’Allemagne**

- **Groupe Axel Johnson**
 - Mme Mia Brunell Livfors, présidente ;
 - Mme Sara Öhrvall, directeur des opérations.

- **Agence nationale pour l’égalité**
 - Mme Lena Ag, directrice générale ;
 - Mme Maria Skalin Alströmer conseillère stratégique.

- **Association des communes et des régions SKR**
 - Mme Jelena Drenjanin, conseillère municipale à Huddinge et présidente du comité UE de SKR ; porte-parole pour l’égalité des genres du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l’Europe (CPLRE) ;

- Mme Charlotta Undén, administratrice au département « politique de l’employeur » ;
- M. Erik Svanfeldt, coordinateur international au département santé et soins.

- **Interview au « Petit journal »**

- Mme Fabienne Roy, journaliste.

- **Association « Fredrika Bremer » pour l’égalité des sexes**

- M. Fredrik Bondestam, directeur du Secrétariat national pour la recherche sur le genre à l’Université de Göteborg, membre du Conseil d’administration.

- **Confédération syndicale des cols bleus LO**

- M. Joa Bergold, Unité pour le bien-être, la formation et le marché du travail.

- **Entretien avec des *start-ups* dirigées par des femmes à l’Ambassade**

- Mme Lisa Gautier, fondatrice de Hack your closet (entreprise de mode écoresponsable) ;
- Mme Sara Johansson, co-fondatrice & directrice du développement de Briqpay.

- **Association Kvinnolobby, organisation à but non lucratif du Mouvement des Femmes Suédoises**

- Mme Malpuri Groth, cheffe du secrétariat.

II. DÉPLACEMENT EN ESPAGNE DES 17 ET 18 FÉVRIER 2022 DE MME LAURENCE TRASTOUR-ISNART, CORAPPORTEURE

- **Réunions au ministère de l’égalité**

Institut des Femmes (Instituto de las Mujeres)

- Mme Begoña Suárez Suárez, sous-directrice générale entrepreneuriat, égalité dans l’entreprise et négociation collective ;
- Mme Lara Ferguson Vázquez de Parga, conseillère à l’unité de soutien à la direction.

Délégation gouvernementale contre la violence de genre (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género)

- Mme Elisa Nieto, conseillère ;

- Mme Laura Piñuela, sous-directrice générale adjointe chargée de la coordination inter-institutionnelle ;
- Mme Célia Santos Sánchez, sous-direction générale de la sensibilisation, de la prévention et des études sur la violence de genre.

● **Association Federación Mujeres Progresistas**

- Mme Yolanda Besteiro De La Fuente, présidente

● **Entretien avec l'organisation patronale CEOE**

- Mme Val Díez, présidente de la commission Egalité et Diversité
- Mme Olimpia del Aguila Cazorla, secrétaire de la commission égalité et Diversité.

● **Réunion au ministère du travail**

- Mme Verónica Martínez, directrice générale du travail ;
- M. Noel Rodriguez Garcia, sous-directeur général de la réglementation ;
- M. Jaime Iglesias Sánchez, sous-directeur des affaires européennes et internationales.

● **Entretiens avec des représentants syndicaux**

- *Syndicat Comisiones Obreras* :
- Mme Carolina Vidal, secrétaire confédéral Femmes ;
- Mme Begoña del Castillo, coordinatrice Europe
- *Syndicat Unión General de los Trabajadores* :
- Mme Cristina Antoñanzas, vice-secrétaire générale ;
- Mme Valérie Parra, responsable Europe.

● **Congrès des députés (*Congreso de los diputados*)**

- Mme Carmen Gonzalez Guinda, députée du parti populaire de Léon, vice-présidente de la Commission Egalité du Congrès des députés ;
- Mme Laura Berja Vega, députée du parti socialiste ouvrier espagnol (PSOE) de Jaén, porte-parole du PSOE à la commission Egalité ;
- Mme Andrea Fernandez Beneitez, députée PSOE de Léon ;
- Mme Maria Guijarro, députée PSOE de Biscaye.

● **Ambassade de France en Espagne**

- S.E.M. Jean-Michel Casa, ambassadeur de France en Espagne ;

- M. Philippe Devaud, deuxième conseiller ;
- Mme Mireille Jarry, Conseillère pour les affaires sociales.