

FG/MCP N° 111711

Contacts IFOP : Fabienne Gomant / Marion Chasles-Parot

Tél : 01 45 84 14 44

Fabienne.gomant@ifop.com



pour

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



**Organisation
Internationale
du Travail**

Baromètre sur la perception des discriminations au travail

Synthèse du focus « Egalité femmes / hommes »

Janvier 2014

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail
Echantillons	<p>Echantillon de 501 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé.</p> <p>La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, taille de l'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p> <p>Echantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public.</p> <p>La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, type de fonction publique) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p>
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone.
Dates de terrain	Du 25 novembre au 12 décembre 2013

3 actifs sur 10 affirment avoir été victimes de discrimination au travail. **Le fait d'être une femme/ un homme est le premier critère de discrimination évoqué par les victimes** interrogées (29% au sein de la fonction publique, 31% au sein du secteur privé). Or, ce critère est cité dans la quasi-totalité des cas par des femmes, seuls 6% des hommes agents de la fonction publique (contre 53% des femmes) et 5% des hommes salariés du secteur privé (contre 41% des femmes) considérant qu'il était la cause de la discrimination ressentie. **Si les femmes se sentent fortement victimes de discriminations au travail en tant que femmes, tel n'est pas le cas des hommes qui ne sentent que peu discriminés du fait de leur genre.**

Le témoignage des actifs confirme la forte discrimination que ressentent les femmes au travail : grossesse, maternité, enfants et carrière ne font pas bon ménage

Globalement, il ressort du témoignage des actifs, femmes et hommes, secteurs public et privé confondus, un constat manifeste des discriminations que subissent les femmes au travail.

- ◆ Un tiers des actifs a déjà constaté dans le cadre de son travail que **le fait d'avoir des enfants contribuait à ralentir, voire stopper la carrière d'une femme** (35% des agents public, 36% des salariés). Un tiers des salariés du secteur privé a dressé ce même constat pour une femme qui n'a pas retrouvé son emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité (33% des salariés et 23% dans le public). Autre **impact de la maternité** : 2 actifs sur 10 (19% des agents, 22% des salariés) ont vu sur leur lieu de travail une femme enceinte écartée d'un avantage (prime, dossier à traiter) du fait de sa grossesse.
- ◆ Les témoignages des actifs sur les discriminations qui touchent les femmes confirment ce dont elles attestent en tant que victimes, à savoir un niveau élevé de discriminations liées à leur genre (41% des femmes victimes d'une discrimination dans le public identifient leur genre comme en étant la raison, et 53% dans le privé), leur grossesse ou leur maternité (respectivement 28% et 36%).
- ◆ L'ambiance sur le lieu de travail a également été testée auprès des interviewés. Plus d'un tiers relève des blagues à connotation sexuelle (39% dans le public, 35% dans le privé) et des propos sexistes (36% et 32%) **qui les ont mis mal à l'aise**. L'attitude qui met mal à l'aise est parfois aussi issue de gestes à connotation sexuelle pour 18 % (public) et 16% (privé) des sondés. Or, ces blagues et propos sexistes ne font que peu l'objet de rappels à l'ordre par un supérieur : 2 sondés sur 10 seulement peuvent en témoigner (18% dans le public, 21% dans le privé). **Quant à la sanction de l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel, 90% des sondés n'en n'ont jamais été témoins sur leur lieu de travail.**

Le recensement des situations de discrimination au travail ne fait quasiment pas apparaître de spécificités entre les secteurs public et privé. Néanmoins, deux éléments tendent à laisser penser que le secteur privé peut connaître davantage de discriminations à l'égard des femmes.

- ◆ D'abord, **les salariés du secteur privé sont plus nombreux que les agents de la fonction publique à déclarer avoir été témoin du cas d'une femme qui ne retrouve pas son emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité** (23% des agents de la fonction publique, 33% des salariés du secteur privé), même s'ils sont aussi nombreux à avoir vu une femme enceinte être écartée d'un avantage en raison de sa grossesse (respectivement 19% et 22%).
- ◆ Ensuite, **les salariés du privé sont moins enclins à estimer leur lieu de travail comme un environnement mixte**, notamment au niveau de leur hiérarchie (43% d'entre eux, -13 points par rapport aux agents de la fonction publique) ; alors même, par ailleurs, que les chiffres concernant la fonction publique sont loin de faire apparaître une mixité généralisée (56% des agents qualifient leur lieu de travail d'environnement mixte, un sentiment principalement partagé par les hommes qui l'estiment à 64% concernant leurs collègues et leur hiérarchie contre respectivement 51% et 52% des femmes, mais également par les cadres supérieurs avec respectivement 74% et 71%).

Comparatif du ressenti entre les femmes et les hommes

- ◆ Dans le détail, **les femmes font nettement plus état de discriminations associées à la grossesse ou à la vie familiale que les hommes** : 41% des femmes agents de la fonction publique et 44% des femmes salariées du privé ont témoigné du cas d'une femme dont la carrière professionnelle a été ralentie ou stoppée parce qu'elle a des enfants (respectivement 17 points et 14 points de plus que les hommes), 28% des femmes agents de la fonction publique et 41% des femmes salariées du privé évoquent le cas d'une femme qui ne retrouve pas son emploi ou un emploi similaire à son retour de maternité (respectivement 12 points et 16 points de plus que les hommes) et 23% des femmes agents de la fonction publique et 28% des femmes salariées du privé ont été témoin d'une femme enceinte écartée d'un avantage en raison de sa grossesse (respectivement 10 points et 11 points de plus que les hommes).
- ◆ Si les femmes tendent davantage à identifier les discriminations liées au genre qu'elles observent, il ne **faudrait pas en conclure que les hommes sont peu sensibles aux discriminations dont sont victimes les femmes** : un quart de la population masculine dans la fonction publique (24%) ainsi que près d'un tiers dans le secteur privé (30%) a constaté le ralentissement de carrière d'une femme parce qu'elle a des enfants et plus d'un tiers des actifs masculins a été mal à l'aise à cause de blagues à connotation sexuelle (36% des salariés du privé, 39% des agents de la fonction publique) ou de propos sexistes (respectivement 33% et 37%).
- ◆ **Les hommes de la fonction publique ont davantage relevé les sanctions dont les auteurs de ces discriminations ont fait l'objet que leurs homologues féminines**. En effet, ils sont plus nombreux que les femmes à témoigner de la sanction d'un collègue, bien que ce type de situation demeure largement minoritaire : 23% des agents hommes ont assisté au rappel à l'ordre de l'auteur d'une blague ou de propos sexistes par son supérieur (contre 14% des femmes) – alors que ce type de situation semble se produire dans des proportions deux fois plus importantes – et 12% s'agissant de la sanction de l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel par son employeur.

Une vision stéréotypée de la situation des femmes et des hommes au travail, notamment dans le secteur privé, et partagée par les deux sexes

1. Les salariés du privé semblent partager des jugements plus sexués quant à la place des hommes et des femmes au travail que les agents de la fonction publique.

Les salariés du secteur privé ont une vision légèrement plus stéréotypée des emplois féminins et masculins que les agents de la fonction publique :

- D'une part, les salariés du privé sont plus nombreux que les agents de la fonction publique à **estimer qu'il existe des métiers genrés, c'est-à-dire qui s'adresseraient « naturellement » plus aux hommes qu'aux femmes et inversement**. Notons que parmi ceux-ci, les 18-24 ans sont 86% (+12 points par rapport à l'ensemble) à estimer qu'il existe des métiers qui s'adressent naturellement plus aux hommes et 82% (+10 points) à estimer qu'il existe des métiers qui s'adressent naturellement plus aux femmes. Cette opinion est partagée par les trois quarts des salariés du privé contre « seulement » les deux tiers des agents. Ces opinions ne sont d'ailleurs pas corrélées au sexe de l'interviewé : **femmes et hommes sont aussi nombreux** à concevoir qu'il existe des métiers s'adressant plus aux hommes tout comme il existerait des métiers s'adressant plus aux femmes.
- D'autre part, les agents de la fonction publique sont plus convaincus que les salariés du privé de la plus grande facilité aujourd'hui pour un **homme ou une femme à exercer un métier majoritairement exercé par le sexe opposé**. Aussi, ils sont plus des trois quarts à penser qu'il est désormais plus facile pour un homme d'exercer un métier majoritairement occupé par des femmes (78%) et qu'il est plus facile pour une femme d'exercer un métier majoritairement occupé par des hommes (77%), alors que les salariés du privé sont respectivement 69% (-9 points par rapport aux agents de la fonction publique) et 71% (-6 points). Globalement, **femmes et hommes présentent ici des positions convergentes**, seules les femmes de la fonction publique se montrent plus affirmatives quant à l'idée que les hommes éprouvent aujourd'hui moins de difficultés à exercer un métier majoritairement occupé par des femmes (80% contre 72% des femmes salariées du privé).

Plus globalement, cette évolution relevée dans la possibilité pour un homme ou une femme d'exercer aujourd'hui plus facilement un métier majoritairement exercé par le sexe opposé doit être tempérée par une vision encore très genrée des métiers chez les actifs interrogés.

Cette vision genrée des métiers se retrouve aussi dans le constat qui est fait par les actifs des qualités des femmes et des hommes qui exercent des fonctions de direction, fonction traditionnellement masculine.

2. Aux fonctions de direction, les femmes sont reconnues pour leur capacité à dénouer des conflits par le dialogue et leur sens relationnel, quand les hommes sont valorisés pour leur capacité à décider et à s'imposer

S'agissant des qualités des **femmes dirigeantes**, selon les actifs interrogés, celles-ci font principalement preuve de **capacités de dialogue et d'expertise**. Ainsi, la « capacité à dénouer les conflits par le dialogue » serait la première qualité des femmes exerçant des fonctions de direction. Ce sont les agents publics pour lesquels le relationnel semble importer le plus, puisqu'ils sont plus nombreux à penser que la capacité à dénouer les conflits par le dialogue est une des qualités principales des femmes exerçant un poste de direction (51% des agents de la fonction publique contre 44% des salariés du secteur privé), et qu'ils placent le « sens relationnel » dans le trio de tête de ces qualités (36% des agents).

Les salariés du secteur privé, quant à eux, font davantage prévaloir l'ambition (32%, contre 26% des agents du public). Notons qu'un certain clivage femme/homme apparaît au sein du secteur privé : **les hommes sont ainsi plus nombreux à remarquer les qualités d'expertise, de capacité de décision et de charisme chez les femmes exerçant une fonction de direction** (+9 à +13 points par rapport à leurs collègues féminines) quand **les femmes sont plus nombreuses à évoquer les nécessaires sacrifices au plan personnel** (+16 points par rapport à leurs homologues masculins)¹.

S'agissant des qualités relevées pour les hommes exerçant des fonctions de direction, **leur expertise** est également mise en avant par l'ensemble des actifs interrogés et ce à même hauteur que pour les femmes (46% de le privé comme dans le public). Mais c'est ensuite leur **autorité** qui prévaut, qu'il s'agisse de leur aptitude à **décider** (38% des agents de la fonction publique, 36% des salariés du secteur privé) ou à **s'imposer** (respectivement 33% et 35%).

Viennent ensuite les deux qualités qui pourraient en découler, à savoir **l'ambition** (respectivement 30% et 34%)² et le **charisme** (respectivement 26% et 30% des salariés). Quant aux capacités relationnelles - caractéristiques identifiées pour les femmes dirigeantes, elles sont ici relayées au second plan : la **capacité à dénouer les conflits par le dialogue** est mise en avant pour les hommes exerçant des fonctions de direction par seulement 34% des agents de la fonction publique et 26% des salariés du secteur privé (soit respectivement 17 points et 18 points de moins que pour les femmes dirigeantes), et le **sens du relationnel** par seulement 25% des agents de la fonction publique et 21% des salariés du secteur privé (soit 11 points de moins que pour les femmes dirigeantes dans les deux cas). Pour autant, la capacité de dialogue fait partie des quatre qualités attribuées aux hommes exerçant des fonctions de direction, au sein de la fonction publique.

Enfin, **le réseau professionnel est une des qualités reconnues aux hommes** exerçant des fonctions de direction pour environ un cinquième des actifs interrogés (20% des agents de la

¹ 32% des femmes salariées du secteur privé estiment que « faire des sacrifices au plan personnel » est une des principales qualités des femmes exerçant des fonctions de direction (+16 points par rapport aux hommes du privé), et 24% des salariées du secteur privé le pensent s'agissant d'un homme (+7 points)

² qualité qui est plus attribuée par les femmes aux hommes dirigeants (40% des femmes salariées du secteur privé, soit 12 points de plus que les hommes)

fonction publique, 23% des salariés du secteur privé), soit **deux fois plus que pour les femmes dirigeantes** (10% des actifs).

De ces hiérarchies des qualités des femmes et des hommes exerçant des fonctions de direction, on peut conclure que :

- L'expertise est une qualité des dirigeants, indépendante du sexe de l'individu qui exerce les fonctions de direction.
- En revanche, les qualités relationnelles seraient davantage une capacité spécifique des femmes dirigeantes, notamment pour dénouer les conflits, quand l'autorité serait davantage reconnue aux hommes (pour trancher, pour s'imposer, etc.).
- Avoir un réseau professionnel est une qualité deux fois plus souvent constatée chez les hommes que chez les femmes exerçant des fonctions de direction
- Si l'ambition et le charisme n'apparaissent pas dans un ordre semblable dans la hiérarchie des qualités des dirigeants selon qu'il s'agit d'une femme ou d'un homme, ils recueillent néanmoins des taux de citation assez similaires.
- Le fait d'être séduisant n'est pas une qualité reconnue aux dirigeants, qu'ils soient masculins ou féminins.

Les mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes largement plébiscitées par les actifs

Les mesures favorisant les femmes dans leur carrière sont davantage perçues comme utiles et efficaces, plutôt qu'identifiées comme venant décrédibiliser les femmes ou bien pénaliser les hommes. Ainsi, près des trois quarts des salariés estiment que les mesures favorisant les femmes dans leur carrière sont utiles pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes (74% des agents de la fonction publique, 73% des salariés du secteur privé), une utilité particulièrement remarquée par les agents de la fonction publique évoluant dans un environnement mixte de travail (76%, +9 points par rapport aux agents de la fonction publique qui évoluent dans un environnement de travail non mixte). Une large majorité des actifs les considèrent efficaces pour parvenir à un tel objectif (respectivement 60% et 61%), une efficacité notamment reconnue par les salariés du privé évoluant dans un environnement mixte de travail (65% +9 points par rapport aux salariés qui évoluent dans un environnement de travail non mixte). **L'ensemble des actifs attribuent également à ces initiatives des conséquences positives pour les travailleurs** en ce qu'elles permettent un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle (62% des agents de la fonction publique, 66% des salariés du secteur privé) et qu'elles sont source de mieux être pour tous les salariés/agents (respectivement 66% et 61%, et même 70% chez les agents évoluant dans

un environnement mixte de travail). **Sur ce point, le jugement des hommes et des femmes interrogés est rigoureusement similaire.**

Moins de 20% des personnes interrogées considèrent les mesures favorisant les femmes dans leur carrière comme pénalisantes pour les hommes (15% des agents de la fonction publique, 18% des salariés du secteur privé). Mais un tiers des personnes interrogées jugent qu'elles décrédibilisent également les femmes qui en bénéficient (31% des agents de la fonction publique, 34% des salariés du secteur privé), et ce sans distinction de genre parmi les interviewés.

Dans le détail, selon les actifs, les mesures qui seraient les plus efficaces pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sont :

- Les mesures permettant de **concilier la vie familiale et professionnelle**. Elles sont largement plébiscitées, en particulier le développement de **solutions de garde d'enfants accessibles à tous** (88% des agents de la fonction publique, 85% des salariés du secteur privé, dont 89% pour les femmes). Les agents publics considèrent qu'il serait également efficace **d'inciter les employeurs à prendre des mesures** pour mieux concilier vie familiale et professionnelle (83%) ; les salariés sont 75% à soutenir des mesures incitatives pour l'implication des employeurs, qui pourraient notamment se traduire par l'interdiction des réunions tardives, la mise en place du télétravail ou d'une crèche d'entreprise.
- **Favoriser la formation continue des femmes pour leur permettre d'évoluer professionnellement**, est également jugé efficace par plus de 8 actifs sur 10 (82% des agents de la fonction publique, 83% des salariés du secteur privé). Logiquement, trois quarts des actifs approuvent aussi l'efficacité d'une **augmentation de la part des femmes sur les postes à responsabilité** dans les entreprises et administrations pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail (75% des agents de la fonction publique, 77% des salariés du secteur privé). Dans les mêmes proportions, les actifs considèrent que les pouvoirs publics doivent **sanctionner les employeurs** qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (77% des agents publics et des 72% des salariés).
- Les **mesures agissant plus sur le long terme** sont un peu moins soutenues par les actifs, tout en étant considérées comme efficaces pour favoriser l'égalité femme/homme par les deux tiers d'entre eux. Ainsi, **favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des hommes et des femmes vers des métiers où ils et elles sont sous-représentés**, qui intervient en amont de la situation concrète de travail, recueille l'approbation de 63% des agents de la fonction publique et 64% des salariés du secteur privé. Les actions de sensibilisation, qui s'inscrivent elles aussi sur du long terme, sont encouragées : mener des **campagnes contre le harcèlement sexuel** au travail est efficace pour lutter contre les discriminations entre les sexes selon 67% des agents de la fonction publique et 73% des salariés du secteur privé – on note par ailleurs chez ces derniers un écart significatif entre ceux qui évoluent dans un environnement de travail mixte (76%) et ceux qui évoluent dans

un environnement de travail non mixte (68%) -, et mener des **campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes** à l'égard des hommes et des femmes au travail par 65% des agents de la fonction publique et 60% des salariés du secteur privé.

- En fin de classement (mais à l'efficacité reconnue par la moitié ou plus des actifs toutefois), viennent les mesures plus subtiles à appréhender, **car visant à réglementer les situations d'emplois majoritairement occupés par des femmes : temps partiel, journées de travail fractionnées**. Ainsi, l'encadrement de la possibilité pour les employeurs d'imposer des journées de travail discontinues à leurs salariés ou agents est considéré efficace par 56% des agents de la fonction publique et 54% des salariés, ou bien un temps partiel par 56% des agents et 50% des salariés du secteur privé. Il est intéressant de constater que l'encadrement du temps partiel est une idée estimée plus pertinente par les femmes, notamment dans le secteur privé (55%, +9 points), le temps partiel correspondant très majoritairement à des emplois féminins.