

**National Expert Assessment of the Gender Perspective in the  
National Reform Programme for Employment**

**Rapport final**

**Country: France**

**Name of the Expert: Rachel SILVERA**

**Date: March 2011**

National Expert Assessment of the Gender Perspective in the NRP for Employment commissioned by and presented to the EU Directorate General Employment and Social affairs, Unit G1 “Equality between women and men”.

**Table of contents**

**A.1. Executive summary.....p3**

**A.2 Recent changes in the Economic Situation, key indicators on Employment, and Gender Equality .....p4**

**A.3 The Main obstacles to the Achievement of Gender Equality Policy on the Labour Market.....p6**

**A.4 Interesting Examples of Gender Equality Policy at National Level.....p8**

**A.5. Interesting Examples of Employment Policies Supporting Gender Equality .....p17**  
**PART A**

**A.1. Executive summary.....p3**

**A.2 Recent changes in the Economic Situation, key indicators on Employment, and Gender Equality .....p4**

**A.3 The Main obstacles to the Achievement of Gender Equality Policy on the Labour Market.....p6**

**A.4 Interesting Examples of Gender Equality Policy at National Level.....p7**

**A.5. Interesting Examples of Employment Policies Supporting Gender Equality .....p9**

**PART B**

**B.1 Structure, themes and gender mainstreaming of the whole NRP report.....p13**

**B.2 The employment strategy and the adequacy of approach in the field of gender equality in employment.....p14**

*B.2.1 An overview of the national employment strategy from a gender perspective.....p14*

*B.2.2 Gender mainstreaming and gender impact assessment of employment policies.....p15*

**B.3 Gender Mainstreaming and the 2011 NRP.....p18**

**SUMMARY GRID.....p20**

**References.....p23**

### **List of acronyms used**

AFEP (Association française des entreprises privées)

CA (conseil d'administration)

CAP (certificat d'aptitude professionnelle)

CDD (contrat à durée déterminée)

CDI (contrat à durée indéterminée)

CFA (centre de formation par l'apprentissage)

COMEX (comité exécutif)

CODIR (comité de direction)

CLCA (complément de libre choix d'activité)

COE (conseil d'orientation de l'emploi)

CNAF (caisse nationale d'allocations familiales)

CNAV (caisse nationale d'allocations vieillesse)

CSA (Contribution supplémentaire à l'apprentissage)

DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DRESS, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

OFCE (observatoire français de conjoncture économique)

MEDEF (mouvement des entreprises de France)

## A.1 Executive Summary

Alors que les taux de chômage au sens BIT avaient marqué un fléchissement en 2008-2009, ils sont à nouveau à la hausse, notamment chez les femmes : lors de notre rapport de septembre dernier<sup>1</sup>, nous avons souligné que pour la première fois, il n'y avait plus d'écart entre hommes et femmes dans les taux de chômage, cet écart s'est à nouveau creusé à la fin 2010 : il est de 0.8 point. Selon la DARES, ceci s'explique par une baisse du taux de chômage des jeunes hommes, du fait d'une reprise de l'emploi intérimaire (qui les concerne davantage). On note aussi une forte hausse du chômage chez les jeunes filles, ce qui confirme nos hypothèses : le recul de l'emploi chez les femmes a été décalé dans le temps mais les atteint désormais ; la précarité (développement du temps partiel court) n'étant qu'un masque provisoire de la réalité du chômage.

Par ailleurs, le gel des salaires dans la fonction publique, le non renouvellement des départs de retraite de fonctionnaires (globalement 1 seul remplacement pour 2 départs) sont des situations qui pèsent sur l'emploi global et notamment sur l'emploi des femmes, dans la mesure où l'on sait que l'emploi public est un secteur féminisé (près de 60% de femmes). Des baisses d'emploi dans le social vont donc apparaître au moment où les besoins augmentent, notamment pour les personnes âgées dépendantes. « Que nous révèle au final cette crise ? L'emploi des hommes est sensible à la conjoncture économique alors qu'à l'inverse, l'emploi des femmes affiche une plus grande stabilité. Ce dernier reste en revanche structurellement marqué par le sous-emploi et les formes dégradées de l'emploi. Et, pour l'avenir immédiat, les politiques publiques d'ajustement budgétaire vont sensiblement affecter la quantité et la qualité des emplois occupés principalement par les femmes » (Perivier, Milewski, 2011)<sup>2</sup>

La situation des femmes sur le marché du travail risque de se dégrader encore et les mesures correctrices agissent, à notre sens, insuffisamment. Certes, le gouvernement a adopté une nouvelle loi sur les quotas dans les CA des grandes entreprises se qui devrait avoir un effet positif sur le plafond de verre. Par ailleurs, des sanctions sont envisagées pour les entreprises qui ne se seraient pas engagées dans une vraie démarche d'égalité professionnelle. Mais ceci nous paraît en deçà des problèmes : les sanctions ne porteront pas précisément sur les écarts de rémunérations, il s'agit également de favoriser la parentalité, la mixité, le plafond de verre objectif certes important mais moins précis. Et surtout, les inégalités que subissent les femmes en situation précaire ne semblent pas une priorité.

Enfin, si les politiques d'emploi ont des incidences en termes de genre, ce n'est pas en France de façon directe : nous n'avons pas repéré de dispositifs agissant dans ce sens, si ce n'est une volonté de relancer l'apprentissage qui aura indirectement des retombées positives pour les femmes. Au contraire, nous avons présenté les effets négatifs d'une des dernières mesures phares de la France : la réforme des retraites.

---

<sup>1</sup> R. Silvera, 2010, French Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment, EGGE.

<sup>2</sup> M. Cochar, H. Périvier, F. Milewski, « Hommes et femmes face à la crise », *Alternatives économiques*, Hors série, n°088, février.

## A.2 Recent changes in the economic situation, key indicators on employment and gender equality)

Contrairement aux prévisions, la reprise de l'emploi n'a pas véritablement eu lieu : sur l'année 2010, le chômage a finalement augmenté de plus de 80 000 (2 725 000 demandeurs d'emploi catégorie A, selon Pôle emploi) et même de 202 500 (soit 4,3 millions pour l'ensemble des demandeurs d'emploi catégorie A, B et C (en activité réduite). De même le nombre de chômeurs de longue durée est en hausse : ils sont plus de 1.5 million.

Pourtant, sur le dernier trimestre 2010, on remarquait une « reprise de l'emploi » : les embauches de plus d'un mois ont augmenté de 2.8% au quatrième trimestre 2010 (et seulement de 0.4% au deuxième trimestre 2010). Il s'agissait toutefois surtout de CDD (+4.1%) et non de CDI (+0.1%)<sup>3</sup>. Mais cette reprise ne s'est pas confirmée : au contraire, selon l'OFCE, sur 2010, l'emploi n'a pas baissé aussi vite que l'activité économique, et des ajustements vont encore se faire sentir au moins jusqu'en 2012. La rigueur budgétaire menace la reprise : selon l'OFCE toujours, la réduction des dépenses publiques amputera la croissance et aura un effet de cercle vicieux : les anticipations de croissance future seront révisées à la baisse, ce qui pèsera en retour sur les finances publiques. Ainsi, la croissance du PIB n'a été que de 0.3% au troisième trimestre 2010, et également pour le quatrième trimestre, soit une croissance de seulement +1.5% sur l'année 2010. Mais pour les experts, la fin 2009 et l'année 2010 confirmerait la « sortie de crise », car les prévisions de croissance pour 2011 seraient aussi à la hausse (+2%) ; après une contraction en 2009 (-2.6%).

Ainsi, alors que les taux de chômage au sens BIT avaient marqué un fléchissement en 2008-2009, ils sont à nouveau à la hausse, notamment chez les femmes : lors de notre rapport de septembre dernier<sup>4</sup>, nous avons souligné que pour la première fois, il n'y avait plus d'écart entre hommes et femmes dans les taux de chômage, cet écart s'est à nouveau creusé à la fin 2010 : il est de 0.8 point. Selon la DARES<sup>5</sup>, ceci s'explique par une baisse du taux de chômage des jeunes hommes, du fait d'une reprise de l'emploi intérimaire (qui les concerne davantage). On note aussi dans le tableau suivant une forte hausse du chômage chez les jeunes filles, ce qui confirme nos hypothèses : le recul de l'emploi chez les femmes a été décalé dans le temps mais les atteint désormais ; la précarité (développement du temps partiel court) n'étant qu'un masque provisoire de la réalité du chômage.

---

<sup>3</sup> Selon le baromètre économique de l'ACOSS de janvier 2011.

<sup>4</sup> R. Silvera, 2010, French Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment, EGGE.

<sup>5</sup> DARES Analyses, 2011, « Conjoncture de l'emploi et du chômage au troisième trimestre 2010 », janvier, n°002.

**Table 1. Taux de chômage BIT (France métropolitaine) en 2010 (provisoire)**

	Taux de chômage BIT Troisième trimestre (T3) 2010	Variation entre T3 2009 et T3 2010
<b>Ensemble</b>	<b>9.3</b>	<b>+0.1</b>
15-24 ans	24.2	+0.5
25- 49 ans	8.3	+0.1
50 ans et +	6.4	+0.2
<b>Hommes</b>	<b>8.9</b>	<b>+0.1</b>
15-24 ans	22.8	-1.2
25- 49 ans	7.9	+0.3
50 ans et +	6.2	0.0
<b>Femmes</b>	<b>9.7</b>	<b>+0.2</b>
15-24 ans	24.2	+2.4
25- 49 ans	8.3	-0.1
50 ans et +	6.4	+0.5

Source : Enquête emploi, France

Autre indicateur du chômage, le taux des demandeurs d'emploi (inscrits à Pôle emploi) des catégories A, B et C (c'est-à-dire des demandeurs d'emploi, ayant eu une activité réduite) a augmenté de 5.3% de décembre 2009 à décembre 2010.

Donc, globalement par rapport à septembre 2010, la situation s'est détériorée, surtout au détriment des femmes jeunes et par le développement (pour tous) de contrats précaires (intérim chez les jeunes hommes et temps partiel court, CDD pour les jeunes filles).

Deux objectifs paraissent incontournables pour l'année 2011 : **le chômage des jeunes et le chômage de longue durée**. Ainsi la remise en cause des contrats aidés explique aussi la reprise du chômage.

Par ailleurs, le gel des salaires dans la fonction publique, le non renouvellement des départs en retraite de fonctionnaires (globalement 1 seul remplacement pour 2 départs) sont des situations qui pèsent sur l'emploi global et notamment sur l'emploi des femmes, dans la mesure où l'on sait que l'emploi public est un secteur féminisé (près de 60% de femmes). Des baisses d'emploi dans le social vont donc apparaître au moment où les besoins augmentent, notamment pour les personnes âgées dépendantes. « Que nous révèle au final cette crise ? L'emploi des hommes est sensible à la conjoncture économique alors qu'à l'inverse, l'emploi des femmes affiche une plus grande stabilité. Ce dernier reste en revanche structurellement marqué par le sous-emploi et les formes dégradées de l'emploi. Et, pour l'avenir immédiat, les politiques publiques d'ajustement budgétaire vont sensiblement affecter la quantité et la qualité des emplois occupés principalement par les femmes » (Perivier, Milewski, 2011)<sup>6</sup>

« Le taux de chômage des jeunes hommes, qui était inférieur à celui des jeunes femmes au début de l'année 2008 (17 % contre près de 19 %) a augmenté plus vite avec la crise, atteignant plus de 25 % en 2009, contre un peu plus de 23 % pour les jeunes femmes. A l'inverse, l'amorce de reprise économique de 2010 a profité aux jeunes hommes mais pas aux jeunes femmes : le taux de chômage des jeunes hommes a baissé de plus de 2 points entre le 4ème trimestre 2009 et le 2ème trimestre 2010, quand le taux de chômage des jeunes femmes

<sup>6</sup> M. Cochard, H. Périvier, F. Milewski, « Hommes et femmes face à la crise », *Alternatives économiques*, Hors série, n°088, février.

n'a cessé de s'accroître, atteignant un niveau très élevé de près de 26 % au 3ème trimestre 2010 ». (Conseil d'orientation de l'emploi, 2011)<sup>7</sup>

### **A.3 The main obstacles to the achievement of gender equality on the labour market**

Les obstacles principaux à l'achèvement de l'égalité sont nombreux :

1. En matière d'augmentation des taux d'emploi : certaines politiques sont contradictoires et incitent toujours certaines femmes – les mères de famille moins qualifiées – à quitter le marché du travail, via le congé parental rémunéré sous forme de Complément de libre choix d'activité (CLCA). Cette mesure reste discriminante, même si un ralentissement de son recours à taux plein apparaît pour la première fois. Selon une étude de la DREES, 2011<sup>8</sup>, fin 2007, 280 000 parents d'enfants de moins de 3 ans sont en congé parental total. Il s'agit surtout de femmes (94 %). Parmi les 2.1 millions de mères d'enfants de moins de 3 ans, 42% ne travaillent pas, parmi elles, 12 % ont pris un congé parental ; 12% sont au chômage et 18% sont inactives (et seulement un tiers n'ont jamais travaillé). On note que les femmes en congé parental sont moins qualifiées que celles qui restent en emploi, elles ont des plus mauvaises conditions de travail, et notamment des horaires incompatibles avec un mode de garde traditionnel ; ceci explique ce « choix ».

2. La précarité au féminin continue d'augmenter : les femmes sont les premières concernées par le temps partiel contraint (horaires décalés, atypique, irréguliers) ; amplitude la journée de travail énorme par rapport aux heures effectivement rémunérées... Or ces situations n'ont fait l'objet d'aucune décision politique en vue de limiter de tels recours ou d'offrir une meilleure protection de ces salariées. La seule décision récente est de prévoir une table ronde sur cette question avec les partenaires sociaux (annonce Roselyne Bachelot récemment nommée de Ministre de la cohésion sociale et de la solidarité). Or ce rendez-vous avait été annoncé en 2007, lors de la conférence sur l'égalité et n'a toujours pas eu lieu.

3. La non mixité des emplois jouent toujours au détriment des femmes : les créations d'emploi, notamment dans les services à la personne renforcent cette concentration des emplois féminins, toujours peu qualifiés et valorisés. Par ailleurs, le non renouvellement d'un emploi sur deux dans la fonction publique jouera davantage contre les femmes, dont le secteur public a toujours été une ressource importante

4. La détérioration de la qualité des emplois à prédominance féminine : du fait des politiques publiques de restriction budgétaire, des coupes vont se poursuivre dans les secteurs sociaux, d'éducation et d'aide à la personne, secteur très largement féminisé. Or on assiste à un paradoxe important : ces secteurs répondent à des besoins croissants du fait de l'évolution démographique : hausse de la fécondité, de l'espérance de vie, si bien que les besoins de soin pour les jeunes et les personnes âgées dépendantes ne vont faire que s'accroître. Vient s'ajouter les problèmes de niveau de vie en baisse pour les familles et les retraités qui ne pourront s'offrir des services de qualité. La détérioration des conditions de travail dans ces secteurs sera certaine car ces facteurs vont conduire à une intensification du travail du secteur.

---

<sup>7</sup> COE, 2011, *Diagnostic sur l'emploi des jeunes*, février.

<sup>8</sup> Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), 2011, « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *Etudes et Résultats*, n° 751, février,



5. Les inégalités de salaire, de pension et les risques de pauvreté : sur le plan des écarts de salaire, la situation est figée, nous verrons qu'un nouveau texte de loi vise à sanctionner les entreprises qui n'ont pas de plan d'action, mais en attendant, les écarts de salaire restent identiques : environ 25% tout confondu. La moitié s'explique par des variables structurelles (ségrégation professionnelle et temps partiel) ; le reste par des politiques de rémunérations des entreprises toujours discriminantes. De plus, les femmes sont non seulement victimes de la précarité mais victimes indirectes de certaines réformes comme celles des retraites : l'allongement des durées de cotisation vont pénaliser davantage les personnes au carrière discontinues, et ayant des années de temps partiel, surtout des femmes.

6. Les modes d'accueil restent insuffisants : les annonces de créations d'au moins 200 000 places de crèches n'ont pas été respectées : seulement 20 000 sont prévus, mais par ailleurs, des restructurations ont vu le jour et restreignent la qualité des services (plus d'enfants auprès des assistantes maternelles ; remise en cause de la maternelle pour les moins de 3 ans...).

#### **A.4 Interesting examples of gender equality policy at national level**

##### 1- La loi sur les quotas dans les CA des entreprises cotées en bourse a été adoptée :

Elle avait été votée par le Parlement en janvier dernier. Elle vient d'être adoptée par le Sénat mercredi 28 octobre 2010. C'est la proposition de loi sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.

Concrètement, les entreprises auront 3 ans à compter de la promulgation de la loi pour nommer 20% de femmes dans leur conseil d'administration et de surveillance, 6 ans pour en nommer 40%. Rappelons que les instances des sociétés du CAC 40 ont accueilli 10,5% de femmes fin 2009, elles seraient 15,7% fin 2010 (source : Capitalcom). Ce bond – certains parlent d'électro-choc - prouve que certains groupes ont voulu anticiper le vote de cette loi. Le Medef et l'Association française des entreprises privées (AFEP) avaient d'ailleurs annoncé en avril dernier l'intégration des objectifs de la loi dans leur code commun de bonne gouvernance.

Au niveau des sanctions, si le texte initial ne prévoyait pas de pénalités financières « car des entreprises auraient ainsi pu faire le choix de payer pour ne pas avoir à appliquer la nouvelle législation » avait-on précisé du côté du cabinet de Marie-Jo Zimmermann (députée UMP porteuse de la loi), la proposition de loi votée par les parlementaires prévoyait de rendre les nominations et les délibérations des conseils d'administration comme nulles si les quotas n'étaient pas respectés. Les sénateurs - sous la pression de l'AFEP - ont voté la nullité des nominations, sauf pour les candidats du sexe sous-représenté (autrement dit les femmes). En revanche, la nullité des délibérations du conseil n'a finalement pas été retenue. A la place, ils ont préféré la mise en réserve des jetons de présence des administrateurs. Au final, cette obligation de mixité devrait concerner quelques 2000 entreprises : 700 sociétés cotées (CA, conseils de surveillance mais pas les comités exécutifs) et 300 entreprises de plus de 500 salariés réalisant un chiffre d'affaires (ou un bilan) de 50 millions d'euros par an. Les entreprises publiques qu'elles soient à caractère industriel et commercial ou administratif sont également concernées.

2- Les sanctions auprès des entreprises qui ne progressent pas en matière d'égalité (notamment salariale) et une meilleure prise en compte du congé de maternité. La loi de mars 2006 prévoyant des sanctions pour les entreprises n'ayant **pas supprimé les écarts de rémunérations au 31 décembre 2010**. Or, aucun décret précisant ces sanctions n'a été programmé à l'approche de cette échéance. C'est pourquoi, lors de la discussion (et non la négociation) sur la réforme des retraites de l'automne 2010, l'égalité s'est finalement imposée dans les débats : de nombreuses associations, syndicats, chercheur-e-s, se sont en effet mobilisés pour démontrer en quoi cette réforme avait une incidence sur les pensions de retraites des femmes. (voir en A5, l'exemple 2 présenté comme une « mauvaise pratique » d'intégration de l'égalité dans les politiques de l'emploi). Si le gouvernement est resté sourd à ces critiques, il a tout de même introduit deux articles dans la loi sur les retraites qui concernent les femmes : la reprise des sanctions prévues par la loi de mars 2006 et la question du congé maternité dans la retraite :

- Les sanctions annoncées dans la loi sur l'égalité salariale de 2006 sont abordées dans un article de la loi sur les retraites du 6 novembre 2010 (article 99) qui prévoit des sanctions pour les entreprises n'ayant pas adopté un accord égalité ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle. Malheureusement, les décrets d'application de ce point sont en cours de rédaction et ne seront adoptés qu'en avril 2011. Selon ce nouveau texte de loi : « Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle (...) ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action (...) Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé *au maximum à 1 %* des rémunérations et gains (...) versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action (...). Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations ». Cet article est pour l'heure bien en deçà de ce que prévoyait la loi de mars 2006 : la réalisation d'un accord ou d'un plan n'est plus centré sur l'égalité salariale mais sur l'ensemble des domaines de l'égalité professionnelle (recrutement, promotion, carrière, articulation des temps et rémunérations). Cependant, des indicateurs de suivi de progrès d'une année sur l'autre doivent être produits pour mesurer l'efficacité des mesures prises : autrement dit, ces accords ne devraient pas se contenter, comme c'est le cas actuellement, de reprendre les principes de loi sur l'égalité et la discrimination (du genre : nous nous engageons à respecter la loi et ne pas discriminer ...). Le montant des sanctions n'est pas encore fixé (en avril dans le décret d'application), mais il sera au maximum de 1%, suite à l'intervention du Conseil d'Etat qui estime que cette sanction ne peut être uniforme et doit être fixée en fonction du degré d'effort de l'entreprise. Une des questions déjà signalée est de savoir qui veillera à l'application de la loi et à la fixation des sanctions ? Normalement c'est à la direction du travail de s'en occuper (les inspecteurs du travail). Or rien n'est prévu en termes budgétaires sur les moyens attribués à l'Etat pour respecter ce nouveau principe : au contraire, ces services sont concernés par la réduction des effectifs du public...
- Les indemnités journalières versées au titre du congé de maternité (durant un trimestre) seront compensées dans le calcul de la retraite et seront donc assimilées à du

salaires : un trimestre de plus de cotisation pourra ainsi être pris en compte dans le calcul de la retraite des mères d'un enfant<sup>9</sup>. Ce principe nous paraît favorable et constituer une juste réparation. L'année de l'accouchement, donc du congé de maternité, le salaire annuel est amputé du salaire des 16 voire 18 semaines du congé maternité (seuls les trimestres de durée d'assurance sont comptabilisés). Cela peut avoir un effet négatif sur le montant des pensions, si l'année de la maternité est retenue comme l'une des 25 meilleures. L'article 98 de la loi du 9 novembre 2010 (sur les retraites) est censé redresser cette situation en intégrant les indemnités journalières du congé maternité.

En revanche, pour des raisons techniques, mais aussi financières, cette prise en compte des indemnités journalières n'interviendra que pour les enfants à naître à partir de 2012, **donc pour des pensions à servir au mieux vers 2035**... Ce point a fait l'objet de critiques notamment syndicales (dans le cadre du CA de la CNAV) : en effet, alors que l'on a présenté cette mesure comme une contrepartie pour les femmes face à la réforme des retraites, il faudra attendre près de 25 ans pour que cette mesure s'applique. Les premières concernées par les dispositifs de la réforme (allongement des durées de cotisation) et qui ont encore des carrières discontinues ne verront pas cette contrepartie. En revanche, alors que l'on sait que les femmes qui partiront après 2035 auront des carrières plus continues et auront moins besoin de ce dispositif car elles auront plus de chances d'avoir 25 meilleures années de salaires, en dehors des années de maternité (sauf si on augmentait encore le nombre d'années nécessaires)... On voit bien que la logique ici est de faire des économies ou – argument avancé par le gouvernement – de répondre à un problème technique : il serait impossible de reconstituer les années passées auprès de la CNAV qui a en charge les indemnités journalières de maternité... Les archives ne porteraient que sur les 5 dernières années...

## **A.5 Interesting examples of employment policies supporting gender equality**

1- relancer l'apprentissage : de nouvelles mesures pour l'emploi ont été annoncées en février 2011 : 500 millions d'euros sont débloqués pour relancer les emplois aidés. Les entreprises de plus de 250 salariés seront incitées par un système de bonus-malus à développer l'apprentissage ; de même Pôle emploi devra recevoir tous les chômeurs de longue durée afin de leur proposer un emploi ou une formation. Le gouvernement avait l'intention de ralentir les contrats aidés (340 000 contrats uniques d'insertion dans le non marchand en 2011 contre 400 000 en 2010 et 50 000 seulement dans le secteur marchand contre 120 000 en 2010). Ainsi, 600 000 contrats seront finalement proposés aux jeunes, avec un effort particulier pour l'apprentissage.

Plusieurs dizaines de centres de formations d'apprentissage seront construits ; les entreprises qui accueilleront 3% d'apprentis dans leurs effectifs auront une réduction de cotisation (bonus) ; les autres seront sanctionnées (malus). De tels dispositifs avaient été proposés au départ de la crise (« zéro charges, prime à l'embauche supplémentaire d'un apprenti... ), puis supprimés, le gouvernement revient sur ces pas.

L'objectif est à terme d'**atteindre 1 million d'apprentis**, sans préciser l'échéance. En 2010 le compteur des contrats d'apprentissage et de professionnalisation n'a pas dépassé 550 000. Notons qu'une contribution supplémentaire à l'apprentissage existe déjà : depuis 2006, une majoration de la taxe d'apprentissage de 0,6% au lieu de 0,5% pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas le quota de 3% d'apprentis. Cette disposition a été

---

<sup>9</sup> Il faut actuellement 164 trimestres de cotisation pour une retraite à taux plein (l'âge de retraite étant de 62 ans).

remplacée en 2009 par la Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ; La CSA, toujours en vigueur, est fixée à 0,1% de la masse salariale. Concrètement, cela correspond à une majoration de 20 % de leur taxe d'apprentissage. Mais ceci semble peu connu et appliqué.

Développer l'apprentissage, à l'instar du modèle allemand, est effectivement une initiative intéressante. On sait en effet que cette forme de transition entre étude et emploi est la plus efficace et durable. Des changements importants s'opèrent :

- les contrats d'apprentissage se développent dans les services, ce qui indirectement favorisera l'intégration durable des filles.

Evolution remarquable, près d'un nouvel apprenti sur dix est embauché dans les services aux entreprises, les transports, les activités financières et immobilières. A peu près dix fois plus en dix ans. Ainsi, la progression des contrats d'apprentissage dans des secteurs peu utilisateurs est importante (services aux entreprises, aux particuliers, éducation, santé et action sociale. Les secteurs du tertiaire représentent en 2009 56% des entrées en apprentissage (DARES)<sup>10</sup>. Ainsi la part des jeunes filles augmente effectivement : elles étaient depuis fort longtemps 30% des apprentis, elles ont désormais 32%. Elles sont majoritaires dans les entrées en apprentissage du secteur des services à la personne, plus de deux entrées sur cinq dans les services aux entreprises et le commerce.

- le niveau de diplôme en apprentissage augmente : les contrats étaient surtout de niveau CAP, en 2005, 13 % des apprentis préparaient un bac + 2. (64% pour les BEP, 20,2% pour les Bac Pro). L'apprenti prépare l'un des 1 400 titres ou diplômes accessibles par l'apprentissage : du CAP au diplôme d'ingénieur, ainsi que tous les titres enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles. Pour encourager le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, l'Etat invite les Régions à s'associer à l'objectif de création d'un CFA par université, afin d'atteindre l'objectif de 100 000 apprentis dans le supérieur d'ici 2011. Les jeunes filles en apprentissage sont en général plus âgées que les jeunes hommes et plus diplômées : 32% d'entre elles préparent un titre ou un diplôme de l'enseignement supérieur, 21% des garçons. 40% d'entre elles préparent des formations niveau CAP-BEP, 53% des garçons.

Donc on peut penser que le développement de l'apprentissage sera une ressource d'emplois plus durables pour les filles, tout particulièrement.

---

<sup>10</sup> DARES Analyse, 2011, « L'apprentissage en 2009 : baisse des entrées, hausse de la part du tertiaire », février, n°010.

2. La loi du 6 novembre 2010 sur les retraites a été adoptée. Ceci constitue pour nous un « contre-exemple » en matière d'intégration de l'égalité

Alors que le gouvernement annonce faire une réforme au nom de l'équité, non seulement la réforme ne prend pas en compte les inégalités entre les femmes et les hommes, mais elle pénalisera plus fortement les femmes. Les femmes ont en effet des carrières plus discontinues, avec des interruptions d'activité à la naissance des enfants plus nombreuses ; des congés familiaux ; et du temps partiel plus fréquent. Deux points dans la réforme adoptée vont touchées les femmes : le report des bornes d'âge de départ et la poursuite de l'allongement de durée de cotisation.

- Le report de 65 à 67 ans de l'âge dit du taux plein (celui auquel la décote, c'est-à-dire la baisse de 5% du montant de sa pension, pour annuité manquante ne s'applique plus) touchera en effet beaucoup plus les femmes puisque, du fait de leur carrière trop courte, elles sont déjà aujourd'hui 3 sur 10 à attendre 65 ans pour pouvoir liquider leur retraite sans décote, contre un homme sur vingt. Le Conseil d'orientation des retraites l'a d'ailleurs pointé : « *les décalages de la date de départ en retraite seront plus importants chez les femmes que chez les hommes* ».
- De même, le report de l'âge de la retraite (de 60 ans à 62 ans) va de fait allonger les durées de cotisation. Cela touche plus particulièrement les femmes puisqu'une proportion beaucoup plus forte d'entre elles devront, soit prendre leur retraite à un âge plus tardif (avec les difficultés notoires d'emploi des seniors), soit subir une décote plus forte, puisqu'elles sont en moyenne encore plus éloignées que les hommes de la durée exigée. On peut remarquer que déjà aujourd'hui, la décote concerne plus de femmes que d'hommes, en absolu comme en relatif selon la CNAV, et que l'ampleur de cette décote est beaucoup plus forte pour les femmes.

Ces principes vont renforcer les effets des réformes précédentes qui avaient déjà eu une incidence négative pour les femmes : la prise en compte des 25 meilleures années d'activité (au lieu des 10) ; la remise en cause de certains avantages familiaux dans le public puis dans le privé (limite de la majoration des durées d'activité par enfant pour les mères qui offrait une annuité dans le public et deux dans le privé par enfant).

L'absence de démarche de *gender mainstreaming* explique cette situation : le gouvernement ne vise pas explicitement les femmes dans cette réforme, mais il met en place des mesures qui de fait vont discriminer davantage les personnes aux carrières discontinues, une majorité de femmes, notamment mères de famille.

## **PART B**

### **B.1 Structure, themes and gender mainstreaming of the whole NRP report**

Comme dans les NRP précédents, la question du genre n'est abordée que dans la section consacrée à ce thème (référence à la guideline 7). Le rapport comprend environ 70 pages, dont les deux tiers sont consacrés aux politiques économiques et le reste à l'emploi.

L'articulation entre chapitre économique et emploi est cohérente : dans la partie macroéconomique, la réforme des retraites est mise en avant pour montrer la volonté des

pouvoirs publics – de leur point de vue – d’assurer la viabilité des finances publiques, sans « pénaliser l’emploi » par une hausse de cotisations mais par allongement de l’âge légal de retraite. De même, une partie conséquente du rapport est consacrée au développement de l’enseignement supérieur, au numérique, ou encore à l’environnement. Par ailleurs, conformément aux lignes directrices, la compétitivité des entreprises, la modernisation des administrations publiques sont renforcées.

Le chapitre consacré à l’emploi développe les réformes récentes sur l’emploi des seniors et des jeunes, les transitions professionnelles, la modération du coût du travail, le système éducatif, la lutte contre la pauvreté... Bien sûr les réformes sur l’égalité entre les femmes et les hommes sont évoquées, mais dans la partie sur l’emploi, une page à peine est consacrée à l’égalité professionnelle.

Dans l’ensemble du rapport, le terme « égalité professionnelle » apparaît 9 fois dans le texte (dont 3 fois dans les titres et le sommaire de la section) ; le terme « femmes » est cité de nombreuses fois (30 fois, dont 6 fois dans les titres et le sommaire) mais il s’agit ici de rappeler plus souvent le principe général de l’égalité entre les femmes et les hommes que de d’élaborer une analyse et des propositions nouvelles. Le terme « genre » est utilisé une fois à propos de la création future d’une charte égalité dans les Universités avec une « Formation genre » ; les termes de *gender mainstreaming* ou même d’approche intégrée de l’égalité (en français) ne sont jamais utilisés.

Au-delà des mots, la perspective du genre est absente des thèmes abordés dans le rapport, l’approche intégrée de l’égalité est totalement abandonnée, même si nous verrons que des mesures spécifiques pour réduire les inégalités professionnelles sont présentées.

L’absence de *gender mainstreaming* dans les réformes du marché du travail, mais aussi dans les réformes économiques, nous paraît négative : il y a en effet des conséquences en termes de genre dans l’ensemble de ces réformes qui ne sont pas prises en compte, ce qui a pour conséquence de ne pas valoriser l’ensemble des ressources que représentent les femmes, mais aussi de renforcer certaines inégalités à leur égard : par exemple, la réforme des retraites est mise en avant dans le rapport (dès le début), sans que les conséquences sur les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes soient évoquées ; de même, le développement de l’entrepreneuriat, de l’économie sociale est prôné dans le rapport, sans songer à cibler ce type de mesures en particulier sur les femmes... Or elles constituent un potentiel incontournable pour développer de telles actions, mais rencontrent des difficultés particulières (accès au financement, problème de garde d’enfants...).

## **B.2 The employment strategy and the adequacy of approach in the field of gender equality in employment**

### *B.2.1 An overview of the national employment strategy from a gender perspective (general commentary and overview of the employment chapter)*

Le chapitre sur l’emploi ne comprend que 23 pages, il porte sur l’amélioration des taux d’emploi de toutes les catégories (dont les femmes); de l’amélioration du système éducatif et de formation professionnelle; de l’inclusion sociale et de la lutte contre la pauvreté. Les principales mesures portent sur l’emploi des jeunes et des seniors ; l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; la modération du coût salarial, les transitions

professionnelles ; le système éducatif ; la réduction de la pauvreté via le RSA (revenu de solidarité active), l'accès aux logements... ; le projet de réforme de la dépendance.

Les objectifs affichés portent sur l'amélioration de l'emploi des jeunes et des seniors, de l'insertion des catégories d'emploi les plus en difficulté ; du renforcement du système éducatif (lutte contre le décrochage scolaire et de l'amélioration de l'accès à l'enseignement supérieur) ; de la lutte contre la pauvreté via le RSA, l'amélioration du logement, l'effectivité des droits des plus vulnérables ; enfin une réforme de la dépendance est annoncée.

D'un point de vue général, les mesures des politiques de l'emploi n'intègrent pas le genre : seule la section consacrée à cette question présente des mesures spécifiques pour améliorer l'emploi des femmes et réduire les inégalités les concernant. La perspective du genre n'est traitée qu'une fois, dans la section consacrée à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Les mesures sur l'emploi ont pourtant toutes une dimension sexuée et concernent directement les femmes : l'emploi des jeunes, des seniors, le développement du RSA ou encore le système éducatif. Si l'on veut s'attaquer structurellement aux inégalités de genre, il convient justement de prendre en compte toutes ses dimensions : avec la crise économique, l'emploi des jeunes filles est plus difficile et plus précaire (rien n'est dit sur la lutte contre la précarité) ; les femmes seniors rencontrent plus de difficultés encore à se maintenir ou à retourner sur le marché du travail ; le RSA touche une partie significative de femmes (notamment les ex Allocataires parents isolés - API) et pourrait avoir des répercussions négatives sur l'emploi des femmes les plus précaires (renforcement du temps partiel court). De même, améliorer le système éducatif devrait intégrer un objectif de mixité dans les filières de formation (pour les filles comme pour les garçons)...

Certes, une section est consacrée à l'égalité professionnelle et reprend les mesures spécifiques récemment adoptées : rappel de la loi du 23 mars 2006 avec l'introduction de sanctions prévues dans la loi de novembre 2010 (décrets d'application en cours) ; loi du 27 janvier 2011 sur l'obligation de 20% puis 40% de femmes dans les CA des grands groupes ; enfin, la conciliation vie familiale et professionnelle est évoquée par l'annonce du développement de places d'accueil de la petite enfance supplémentaires.

Quant aux données statistiques sexuées présentées dans le rapport, seul l'écart des taux d'emploi et de chômage est présenté : 8 points dans les taux d'emploi mais moins d'un point dans les taux de chômage, toujours au détriment des femmes.

En revanche, l'annexe statistique présente des données sur l'emploi qui sont presque toutes sexuées

## B.2.2 Gender mainstreaming and gender impact assessment of employment policies

### Guideline 7: Increasing labour market participation of women and men, reducing structural unemployment and promoting job quality

La France s'engage à atteindre l'objectif de 75% de taux d'emploi dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Pour l'heure, ce taux est de 69.5% (pour la population de 20 à 64 ans), soit 5.5% à rattraper, ce qui ne semble pas impossible. Pour ce faire, le rapport prévoit de poursuivre l'insertion des jeunes car leur taux d'emploi est inférieur à la moyenne de l'UE 27 : 50.6% pour les 20-24 ans en France contre 51.8% pour l'EU27. Le véritable enjeu concerne toujours les seniors (l'écart est considérable avec l'Europe : 38.9% en France contre 46% en UE27). Il est tout de même question de l'emploi des femmes dans cette ligne directrice, puisqu'un objectif de 70% de taux d'emploi à l'horizon 2020 est fixé pour les femmes (sans préciser de quels type d'emploi il s'agit).

- Pour les seniors, on souligne que le retard français est toujours important : si 58.4% des 55-59 ans sont en emploi, seuls 17% des 60-64 ans le sont. La mesure principale porte sur la réforme des retraites (passage de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ ; passage de 65 à 67 ans de l'âge d'acquisition automatique d'une retraite à taux plein) ; mais aussi arrêt recherché des cessations progressives d'activité... Ces mesures devraient permettre aux seniors de se maintenir en emploi plus tardivement et d'inciter les entreprises à embaucher des seniors (contrat de professionnalisation prévu pour les plus de 45 ans). 79 accords de branche ont été signés en faveur de l'emploi de seniors. **Commentaire** : Rien n'est dit sur les effets de ces dispositifs à l'égard des femmes : difficulté accrue pour elles d'obtenir une retraite à taux plein, vu leur parcours discontinu ; difficulté d'être recrutées pour les femme seniors (double discrimination)  
...

- L'égalité entre les femmes et les hommes :
  - o le rappel de la loi de 2006 sur l'égalité salariale est fait ; l'annonce de l'entrée en vigueur de sanctions à l'égard des entreprises de plus de 50 salariés qui n'auront pas mis en place un plan d'égalité ou un accord égalité, à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2012 est repris : ces entreprises risquent une pénalité d'un montant au maximum de 1% de leur masse salariale. **Commentaire** : Cette annonce est attendue depuis 2010, puisque ces sanctions étaient prévues pour fin 2010.
  - o La loi du 27 janvier 2011 sur la place équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration des entreprises cotées, des entreprises de plus de 500 salariés et ayant un chiffre d'affaires de plus de 50 millions d'€ ainsi que les entreprises publiques est en œuvre : 20% de femmes en 3 ans, 40% d'ici à 6 ans). **Commentaire** : cette mesure est vraiment nouvelle mais n'est pas sans critique (voir nos commentaires dans la partie A de ce rapport).
  - o Enfin, sur la conciliation vie familiale et professionnelle, l'annonce de 100 000 places d'accueil collectif et de 100 000 places supplémentaires d'assistantes maternelles d'ici à 2012 est faite. **Commentaire** : Ceci est nouveau, 200 000 places supplémentaires d'ici à 2012 serait vraiment important, même si cela paraît difficile en si peu de temps. (on annonçait jusqu'à présent des créations



de l'ordre de 20 000 places supplémentaires par an, mais le programme gouvernemental avait affiché ce chiffre de 200 000). Cependant, les besoins sont estimés de l'ordre de 400 à 500 000 places supplémentaires. Par ailleurs, le développement de 60 000 places de jardins d'éveil prévus (pour les enfants de 2 à 3 ans) se ferait au détriment du maintien du droit à la maternelle avant 3 ans. Or, le personnel des jardins d'éveil n'a pas le même niveau de qualification que les enseignants de la maternelle. De même, l'accueil supplémentaire par des assistantes maternelles se fera avec des conditions moins favorables aux enfants, puisque le nombre d'enfants par assistante a augmenté (4 au lieu de 3).

#### Guideline 8: Developing a skilled workforce responding to labour market needs and promoting lifelong learning

La France a développé une politique de "flexicurité" à la française, par la volonté de sécuriser les parcours professionnels. Le CTP (contrat de transition professionnelle) est prévu pour les salariés licenciés, d'une durée de 12 mois, rémunéré 80% du salaire antérieur brut. Pendant ce temps, le salarié bénéficie d'un accompagnement (formation, emploi...). Expérimenté dans 7 bassins d'emploi, puis dans 32, le CTP concerne 15 000 personnes en 2010 (1 900 en 2008). Plus de 75% d'entre eux ont eu une formation, 48% un reclassement en emploi à l'issue du dispositif. **Commentaire** : cette mesure est très pertinente, elle va dans le bon sens et fait l'unanimité auprès des partenaires sociaux. Mais il n'y a pas d'évaluation sexuée du dispositif. On sait seulement que ces licenciements économiques touchent depuis la crise surtout des hommes ; prévoir qu'une part de femmes soit concernée par ce dispositif aurait pu être pertinent.

#### Guideline 9: Improving the quality and performance of education and training systems at all levels and increasing participation in tertiary or equivalent education

Le problème identifié à l'égard des jeunes concerne l'articulation formation / emploi (135 000 jeunes sortent encore sans diplôme ou au niveau brevet). Le renforcement de l'apprentissage est une mesure phare (dont nous avons parlé dans la partie A) : il s'agit d'améliorer le statut de l'apprentissage, de faciliter le recours par les entreprises par des aides financières mais aussi par un système de bonus/malus. Pour les jeunes dans les quartiers difficiles de la politique de la ville, le système de contrat d'autonomie est renouvelé pour 2011 (15 000 contrats prévus). Enfin une concertation sociale sur les jeunes est prévue pour 2011. **Rien n'est dit sur la place des jeunes filles dans ces mesures.**

- La lutte contre le décrochage scolaire est un objectif européen sur lequel la France a beaucoup progressé. La part des jeunes de 18-24 ans sans formation est passée de 13.3% en 2000 à 11.8% en 2008. Il s'agit notamment de repérer et de suivre les « décrocheurs » ; de leur assurer une insertion via les Ecoles de la deuxième chance et enfin de mettre en place des dispositifs expérimentaux pour la réussite d'élèves en difficulté (comme les internats d'excellence qui permettent à des élèves de milieux défavorisés d'avoir un parcours complet du collège aux classes préparatoires). **Commentaires** : ces mesures vont dans le bon sens, elles luttent contre des problèmes structurels liés à l'absence de véritable égalité des chances en France. Rien n'est prévu du point de vue du genre. Mais il est vrai que les filles réussissent mieux que les garçons. En revanche, favoriser la mixité des formations dans les deux sens (pour les filles et les garçons) devrait faire partie des objectifs affichés. Ce qui n'est pas le cas.

- Renforcer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est aussi un objectif important car il permet de développer l'alternance au plus niveau. De 2001 à 2008, les effectifs concernés ont augmenté de 82% (surtout au niveau master et doctorat). D'ici à 2015, les effectifs devraient passer de 600 000 à 800 000 (soit 10% des jeunes), grâce à une convention entre le gouvernement et la conférence des grandes écoles et des écoles d'ingénieurs. **Commentaires** : nous avons retenu ce dispositif comme étant une mesure de bonne pratique dans la partie A de notre rapport, ce qui se vérifie ici. Mais nous constatons encore, que rien n'est dit sur le fait que la part des filles en apprentissage augmente significativement.

#### Guideline 10: Promoting social inclusion and combating poverty

La France a mis en place un programme de lutte contre la pauvreté, avec notamment un objectif de réduction d'un tiers de la pauvreté entre 2007 et 2012. Pour évaluer cette politique, des indicateurs sont suivis en ligne ([www.onpes.gouv.fr](http://www.onpes.gouv.fr)) et montrent que la part de la pauvreté a baissé de 11 % entre 2006 et 2008 (mesure à 60% du revenu médian). Parmi les objectifs à atteindre, l'amélioration de l'accès au marché du travail pour les personnes les plus éloignées s'est faite par l'introduction du RSA qui a remplacé le RMI (revenu minimum d'insertion) et l'API en 2009. Le RSA vise à inciter la reprise d'un emploi par une augmentation des revenus grâce à un cumul possible de revenus du travail et de la solidarité. 650 000 foyers en ont bénéficié en 2010. De plus de nombreuses personnes se sont inscrites comme demandeurs d'emploi (par rapport aux anciens bénéficiaires du RMI et de l'API). **Commentaires** : Rien n'est dit sur la place des femmes, mariées ou non, dans le RSA, or nous avons montré que cette mesure pouvait renforcer la précarité des femmes les plus précaires (incitation au temps partiel court...) ; qu'il y a une difficulté de reprise d'un emploi pour une mère isolée et enfin, que pour les femmes en couple, il y a une désincitation à la reprise d'un emploi surtout à temps complet, car les droits au RSA sont fonction des revenus du ménage et non de l'individu.

Enfin, le rapport finit par un encadré en vue de la mise en place d'un programme sur la dépendance, annoncé dans le programme présidentiel en 2007. Il s'agit de donner les moyens aux personnes âgées dépendantes, de plus en plus nombreuses de choisir entre maintien à domicile ou entrée en institution dans des conditions de qualité et de financement soutenable. Il s'agit également de mieux aider les aidants proches. Il s'agit donc de trouver une « articulation entre responsabilité individuelle et collective, mutualisation privée et solidarité nationale ». **Commentaires** : cette démarche est urgente, et plus que nécessaire. Malheureusement, alors qu'il s'agit de femmes beaucoup nombreuses en tant que personnes âgées dépendantes, mais aussi en tant qu'aidantes, il n'est pas question une seule fois du genre de la dépendance...

### **B.3 Gender Mainstreaming and the 2011 NRP**

Le NRP 2011 n'intègre absolument pas une approche en termes de GM. Depuis une décennie, c'est d'ailleurs le cas en France : alors que cette approche était présente dans les plans d'action pour l'emploi jusqu'aux années 2000, elle ne l'est plus dans les NRP. Cela ne signifie pas que la France ait renoncé évidemment à une politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais elle ne se traduit pas dans l'ensemble des décisions économiques et même dans le volet consacré à l'emploi et ne fait pas l'objet d'une analyse et d'une mise en valeur des actions menées en France. Sur ce point, citons l'exemple des

contrats d'apprentissage : leur développement souhaitable fait partie des mesures positives adoptées par la France, et a une répercussion positive à l'égard des filles, mais à aucun moment ce point est mis en avant, il n'y a pas eu d'objectif chiffré concernant les femmes dans ce dispositif et c'est une conséquence indirecte, du fait de l'élargissement du champ de l'apprentissage.

L'approche semble à nouveau « spécifique » : des mesures sont adoptées en matière d'égalité, en dehors des autres décisions économiques et sociales. Cette logique correspond à une limitation des choix concernant l'égalité : rappelons qu'il n'y a plus de ministère de l'égalité mais un grand ministère de la solidarité (avec la question de la dépendance, des handicapés...). La Halde, haute autorité de lutte contre les discriminations et l'égalité, va « disparaître » en tant qu'unité indépendante. Cette autorité identifiait précisément un axe consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces actions en justice et dans ces travaux de recherche. Elle va être refondue dans une entité de « Défenseur des droits » ce qui constitue un risque de remise en cause de son indépendance (des décisions judiciaires importantes en faveur du droit des femmes ont été portées par la Halde) ; de même l'égalité de genres sera encore plus diluée qu'auparavant (défense des droits des enfants...).

L'absence de GM a des conséquences graves sur l'égalité sur deux plans : tout d'abord, **il y a une déperdition du potentiel d'un dispositif** qui n'intègre pas l'égalité. Par exemple, le développement de l'entrepreneuriat doit s'accompagner d'une réflexion pour faciliter la création d'entreprises par des femmes. De même, le programme « seniors », visant à maintenir ou à réintégrer des seniors dans l'emploi, doit analyser les freins concernant les femmes seniors. De plus, il y a **un risque d'aggravation des discriminations à l'égard des femmes** si certaines mesures n'intègre pas le genre : la réforme des retraites (en dehors de l'article concernant les femmes), va se traduire par une détérioration plus forte de la situation des femmes en fin d'activité (droits plus limités, maintien en emploi plus tardif). De même, le RSA comporte un risque de renforcement de la précarité des femmes les moins qualifiées.

Les mesures sur l'égalité sont en revanche intéressantes, même si certaines sont annoncées depuis plusieurs années. L'introduction de sanctions financières auprès des entreprises qui n'ont pas d'action en matière d'égalité professionnelle est attendues depuis longtemps et devrait voir le jour début 2012. Ceci constituera une avancée réelle, si elle est suivie de vrais contrôles. De même l'introduction de quotas de femmes dans les CA des entreprises est aussi une véritable avancée et constitue une mesure d'action positive qui ne faisait pas l'unanimité. Des hommes seront obligés de limiter leurs nombres de mandats dans ces CA pour laisser de la place à des femmes... Enfin, l'annonce (non vérifiée) de créations de nombreuses places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans est importante, car elle répond à un besoin essentiel et confirme la volonté de la France d'assurer un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle pour tous et toutes.

Cependant, notons que parmi les freins relevés dans la partie A de ce rapport pour parvenir à l'égalité restent présents : rien n'est proposé pour réformer le financement du congé parental (le complément de libre choix d'activité) qui écarte du marché du travail les mères les moins qualifiées. Rien n'est proposé pour lutter contre la précarité accrue que subissent de nombreuses femmes (temps partiel court, subi, atypique et très peu rémunéré). Enfin, la question de l'égalité salariale qui a fait l'objet d'une loi en 2006 est diluée puisque les mesures attendue dans les entreprises ne portent plus spécifiquement sur ce volet, mais plus généralement sur l'égalité professionnelle...

**SUMMARY GRID** (plus appendix in excel)

<b>POLICY INITIATIVE</b> by guideline (add short title of the policy initiative)	<b>DESCRIPTION</b> of the policy initiative (including short comment on relevance)	<b>COMMENTS</b> (on Gender Mainstreaming and Gender Impact Assessment of the policy initiative, including main reasons why expected impacts are positive/negative)
<b>GL 7. Increasing labour market participation of women and men, reducing structural unemployment and promoting job quality</b>		
<b>7.1 emplois de seniors</b>	Renforcer l'accès à l'emploi et maintien en emploi des seniors dont les taux d'emploi sont très faibles. Accords de branches et d'entreprises obligatoires pour favoriser leur emploi (sanction financière prévue)	Il n'y a ni GM ni GIA de cette mesure. Pourtant les femmes seniors subissent une double discrimination. Favoriser particulièrement leur maintien en emploi passerait par des mesures concernant leur santé, leur image... Sans cela, on pensait que le GIA sera négatif pour les femmes seniors, dans la mesure où les entreprises ne sont pas sensibilisées à cette approche.
<b>7.2 sanctions entreprises sur l'égalité professionnelle</b>	Des sanctions allant jusqu'à 1% de la masse salariale des entreprises seront introduites (en avril-mai 2011) et appliquées en janvier 2012. Les entreprises visées sont celles qui n'auront pas de plans ou d'accords sur l'égalité	Cette mesure a évidemment un GIA positif puisque qu'elle vise l'égalité professionnelle. Elle est attendue depuis très longtemps et se traduit par de nouvelles contraintes pour obliger les entreprises à respecter la loi sur l'égalité (ce n'est pas le cas encore car il n'y a que 8% d'accords égalité en entreprises). Cela va donc dans le bon sens, même si le risque est que des entreprises signent des accords « vides » sans réel contenu : le contrôle de ces textes devra être renforcé ; une évaluation de la loi devra être menée.
<b>7.3 quotas femmes CA</b>	La loi de janvier 2011 introduit l'obligation de nommer 20% de femmes à la tête des CA d'ici à 2014 et 40% d'ici à 2017, sous peine de voir les nominations annulées et de sanctions financières (jetons de présence bloqués)	Cette mesure est positive : elle aura un impact sur les directions des grands groupes (privés et publics) ; elle pourra avoir un effet de GM sur la place des femmes dans les lieux de décision.
<b>7.4 places d'accueil jeunes enfants</b>	100 000 places d'accueil collectif et 100 000 places d'accueil auprès d'assistantes maternelles sont prévues pour 2012.	Cette mesure est favorable à l'égalité car elle vise la conciliation vie familiale et professionnelle des parents. En revanche, elle risque de remettre en cause la qualité de l'accueil des enfants (maternelle pour les plus jeunes enfants de 2 à 3 ans et augmentation du nombre

		d'enfants encadrés par les assistantes maternelles.
<b>GL 8. Developing a skilled workforce responding to labour market needs and promoting lifelong learning</b>		
<b>8.1 contrat de transition professionnelle (CTP)</b>	Assurer pour les licenciés économiques un an de suivi (formation/emploi) et de maintien d'une allocation élevée.	Il n'y a ni GM ni GIA dans cette mesure. Or les licenciements économiques concernent davantage des secteurs masculins et donc ce dispositif risque de favoriser la réinsertion des hommes plus que des femmes. Une volonté de favoriser des femmes dans ce dispositif aurait pu être envisagé ; comme ce n'est pas le cas, le GIA sera négatif.
<b>GL 9. Improving the quality and performance of education and training systems at all levels and increasing participation in tertiary or equivalent education</b>		
<b>9.1 lutte contre le décrochage scolaire</b>	Repérer et suivre les « décrocheurs » ; leur assurer une insertion via les Ecoles de la deuxième chance et mettre en place des dispositifs expérimentaux pour la réussite d'élèves en difficulté	Il n'y ni GM ni GIA. Certes, l'impact en termes de genre ne sera pas négatif, car les filles ont moins de décrochage scolaire que les garçons, elles en ont en revanche un problème d'orientation scolaire qui n'est pas abordé.
<b>9.2 renforcer l'apprentissage</b>	D'ici à 2015, les effectifs des apprentis devraient passer de 600 000 à 800 000 (soit 10% des jeunes), avec 2 objectifs : accès les contrats vers le tertiaire et vers les diplômés du supérieur.	Cette mesure est très positive pour les filles : elles étaient depuis fort longtemps 30% des apprentis, elles sont désormais 32%. Les jeunes filles en apprentissage sont en général plus âgées que les jeunes hommes et plus diplômées : 32% d'entre elles préparent un titre ou un diplôme de l'enseignement supérieur, 21% des garçons. 40% d'entre elles préparent des formations niveau CAP-BEP, 53% des garçons. Mais cette mesure ne fait l'objet d'aucun commentaire du point de vue du genre dans le rapport. L'impact positif n'est pas lié à une démarche de GM, mais à un effet structurel d'orientation de la mesure.
<b>GL 10. Promoting social inclusion and combating poverty</b>		
<b>10.1 Le RSA</b>	Le RSA vise à inciter la reprise d'un emploi par une augmentation des revenus grâce à un cumul possible de revenus du travail et de la solidarité. 650 000 foyers en	Cette mesure existe depuis 2009 et n'a pas fait l'objet d'une analyse en GM ni en GIA. Or, les effets négatifs de cette mesure en termes de genre sont non

	ont bénéficié en 2010.	négligeables (développement du temps partiel court, difficulté de garde pour les ex-API...°.
<b>10.2 réforme dépendance</b>	Donner les moyens aux personnes âgées dépendantes, de plus en plus nombreuses, de choisir entre maintien à domicile ou entrée en institution dans des conditions de qualité et de financement soutenable. Mieux aider les aidants proches. Projet de loi en attente	Ce dispositif est encore peu précis. Il ne fait pas l'objet à son lancement d'une analyse en termes de GM. Or, ce serait nécessaire vu qu'il touchera une majorité de femmes (dépendantes et aidantes). Le GIA pourra être positif (amélioration de la fin de vie de femmes, faciliter l'accompagnement de parents dépendants pour des adultes actifs (surtout des femmes), qualité du travail des aidantes rémunérées.
<b>Other relevant Policies (e.g. transversal or crisis orientated with impact on employment)</b>		
<b>11. 1 loi retraite</b>	Adoptée en 2010, cette réforme introduit le passage de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ en retraite et le passage de 65 à 67 ans de l'âge d'acquisition automatique d'une retraite à taux plein	Cette mesure touche plus particulièrement les femmes puisqu'une proportion beaucoup plus forte d'entre elles devront, soit prendre leur retraite à un âge plus tardif (avec les difficultés notoires d'emploi des seniors), soit subir une décote plus forte, puisqu'elles sont en moyenne encore plus éloignées que les hommes de la durée exigée. On peut remarquer que déjà aujourd'hui, la décote concerne plus de femmes que d'hommes, que l'ampleur de cette décote est beaucoup plus forte pour les femmes. L'absence de démarche de GM explique cette situation : le gouvernement ne vise pas explicitement les femmes dans cette réforme, mais il met en place des mesures qui de fait vont discriminer davantage les personnes aux carrières discontinues, une majorité de femmes, notamment mères de famille. Le GIA est à notre sens négatif, même si des mesures sur l'égalité professionnelle sont prises dans la même loi, cela n'empêche pas ces effets négatifs.

## References

Baromètre économique de l'ACOSS de janvier 2011.

M. Cochard, H. Périvier, F. Milewski, « Hommes et femmes face à la crise », *Alternatives économiques*, Hors série, n°088, février.

COE, 2011, *Diagnostic sur l'emploi des jeunes*, février.

DARES Analyses, 2011, « Conjoncture de l'emploi et du chômage au troisième trimestre 2010 », janvier, n°002.

DARES Analyse, 2011, « L'apprentissage en 2009 : baisse des entrées, hausse de la part du tertiaire », février, n°010.

DREES, 2011, « Prendre un congé parental total : une décision qui dépend essentiellement du nombre d'enfants et de l'emploi occupé auparavant », *Etudes et Résultats*, n° 751, février,

R. Silvera, 2010, French Expert Assessment of the Gender Perspective in the National Reform Programme for Employment, EGGE.