

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2011-2012

MW/PR

Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Egalité des chances

Procès-verbal de la réunion du 17 avril 2012

ORDRE DU JOUR :

- 6413 Débat d'orientation sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de conseils d'administration d'établissements publics et des institutions du monde économique, culturel, social et sportif
- Rapportrices : Madame Sylvie Andrich-Duval, Madame Viviane Loschetter

- 09:00

Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011:
Présentation et discussion de l'étude du CEPS/INSTEAD

- 09:40

Echange de vues avec des représentants de la FEDIL

*

Présents : Mme Sylvie Andrich-Duval, M. Marc Angel, Mme Nancy Arendt épouse Kemp, M. Eugène Berger, M. Lucien Clement (en rempl. de Mme Tessy Scholtes), M. Georges Engel (en rempl. de Mme Claudia Dall'Agnol), M. Fernand Kartheiser, M. Paul-Henri Meyers, M. Jean-Paul Schaaf

CEPS/INSTEAD :

Mme Blandine Lejealle, M. Patrick Bousch

FEDIL :

M. Nicolas Soisson, Directeur ; M. Raymond Schadeck, Mme Betty Fontaine, administrateurs

Mme Marianne Weycker, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Viviane Loschetter, M. Claude Meisch, Mme Vera Spautz

*

Présidence : M. Jean-Paul Schaaf, Président de la Commission

*

Présentation et discussion de l'étude du CEPS/INSTEAD

Monsieur le Président prononce quelques mots d'introduction et donne ensuite la parole aux représentants du CEPS/INSTEAD (Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Économiques / International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development) pour la présentation de leur étude réalisée pour le Ministère de l'Égalité des chances (cf. annexe).

Avant de présenter les résultats de l'enquête, les enjeux d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision sont rappelés.

En quelques années, on est passé, pour la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, d'un concept de justice sociale à une justification économique. On est parti d'un concept d'égalité des droits entre les citoyens pour justifier une participation équilibrée, une mixité, une diversité. Aujourd'hui, on constate des retombées économiques de cette mixité, de cette diversité. On passe d'ailleurs d'un concept de gommer les inégalités à un concept de reconnaissance de la diversité et des différences justement pour les valoriser.

La situation actuelle se caractérise par une sous-utilisation de l'offre de travail des femmes en termes de quantité de travail, puisque le taux d'activité des femmes est plus faible ; mais également le travail à temps partiel des femmes fait que leur quantité de travail est plus faible. Il y a aussi une sous-utilisation des compétences féminines, puisqu'elles sont aujourd'hui aussi, voire plus qualifiées que les hommes. On est aujourd'hui à la veille de voir des femmes tout aussi diplômées que les hommes prendre des postes à responsabilité.

Des études ont montré qu'une meilleure utilisation aurait, de manière globale, des effets bénéfiques, sur le niveau du PIB (produit intérieur brut), mais également sur la performance des entreprises, à condition toutefois d'atteindre un certain seuil, à savoir au moins 35%, de représentation des femmes dans le conseil d'administration.

Le CEPS/INSTEAD a réalisé son enquête en 2000, en 2003 et en 2011, qui présente la spécificité d'englober toutes les entreprises, de toutes tailles et de quasiment tous les secteurs d'activité du secteur privé, donc aussi les entreprises familiales, artisanales et commerciales avec au moins un salarié, mais sauf les entreprises agricoles. En 2011, 3 158 entreprises ont répondu au questionnaire, dont 24 dans lesquelles l'Etat détient des participations directes. Ceci représente un taux de réponse de 40% d'autant plus honorable qu'il s'agit d'une enquête par courrier et non obligatoire. On peut en déduire que les entreprises ne sont pas défavorables à ce questionnement par rapport à la prise de responsabilité des hommes et des femmes dans l'entreprise.

L'enquête permet de recenser la place des femmes dans le conseil d'administration, parmi les chefs d'entreprise et dans les délégations du personnel (annexe fiches 4 à 9).

Pour 2011, on observe dans l'ensemble des entreprises, qui ont un conseil d'administration, 20% de femmes dans ce conseil pour 36% de femmes parmi les salariés. Cet écart est plus important dans les grandes entreprises ; ainsi, il est de 12% (femmes dans le conseil d'administration) par rapport à 38% (femmes parmi les salariés) dans les entreprises de plus de 100 salariés.

Le taux de 20% sur l'ensemble des entreprises représente une augmentation, certes pas élevée, mais néanmoins significative, par rapport aux années 2000 et 2003.

Le même constat est fait, en ce qui concerne la représentation des femmes parmi les chefs d'entreprise : l'écart est plus important dans les grandes entreprises, c'est-à-dire au fur et à mesure que la taille de l'entreprise augmente, la part des femmes parmi les chefs d'entreprise est plus faible. Toutefois, une évolution se dessine : pour les entreprises de moins de 15 salariés, l'augmentation a été plus importante de ce qu'on a pu observer dans les conseils d'administration, à savoir que le taux de femmes parmi les chefs d'entreprise a augmenté de 16% en 2000 à 27% en 2011. Pour les entreprises de plus de 15 salariés, ce taux est passé de 11% en 2000 à 18% en 2011.

Dans les délégations du personnel, on a une représentation plus importante des femmes, puisque toutes les entreprises disposent d'une délégation du personnel. Ainsi, le taux de femmes s'élève à 26% pour 34% de salariés pour l'ensemble des entreprises. Dans les entreprises entre 15 et 100 salariés, la représentation des femmes dans la délégation du personnel est presque proportionnelle au taux de salariées ; l'écart est plus grand pour les plus grosses entreprises (26% de femmes dans les délégations du personnel pour 37% de salariées).

La fiche 9 renseigne sur l'évolution de la représentation des femmes aux différentes fonctions dans la délégation du personnel. Les femmes sont surreprésentées par rapport à leurs effectifs, pour ce qui est des fonctions de secrétaire et de délégué à l'égalité.

La fiche 10 montre les mêmes chiffres présentés en fonction de la montée dans la hiérarchie dans l'entreprise. Au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, les chances d'accéder à un niveau supérieur sont plus fortes pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, s'agissant des entreprises de moins de 15 salariés, les hommes ont 2,5 fois plus de chance d'être membre du conseil d'administration que les femmes. On observe le même phénomène, quelle que soit la taille de l'entreprise ; les chances des hommes sont plus élevées encore dans les entreprises de plus de 100 salariés. Les taux des femmes aux différents postes sont plus faibles dans les entreprises à participation étatique en raison du fait, en grande partie, que le taux de femmes parmi les salariés est plus faible (entreprises plus techniques ; fiche 11).

43% des entreprises (direction respectivement service des ressources humaines) sont favorables à la mise en place uniquement de mesures volontaires pour obtenir une augmentation de la participation des femmes à la prise de décision (fiche 12). 33% se sont prononcées pour la mise en place de mesures volontaires, mais aussi d'une législation en la matière, c'est-à-dire de quotas. 16% sont contre toutes mesures volontaires et législatives.

Les raisons du déséquilibre dans la représentation des femmes et des hommes dans la prise de décision sont multiples (fiche 13) :

- l'orientation scolaire et professionnelle : les jeunes femmes, bien qu'aussi qualifiées que les hommes aujourd'hui, s'orientent encore vers des professions, dans lesquelles il y a moins de postes à responsabilité ;
- des stéréotypes subsistent sur le partage des tâches dans la sphère domestique et familiale : les jeunes femmes anticipent encore l'interruption, mais plus souvent maintenant la réduction du temps de travail, lorsqu'elles ont des enfants et considèrent que cela est leur devoir ;
- les stéréotypes sur les différences de compétences entre hommes et femmes sur le marché du travail : même si les jeunes femmes pensent être capables d'exercer autant, voire plus de métiers que les hommes, elles ne se considèrent pas encore prêtes à être cheffe, elles déclarent moins souvent vouloir occuper des positions de leader ;

- des modes de gestion masculins dans l'entreprise : ceux-ci sont considérés comme un frein aux femmes, parce qu'elles auraient du mal à se conformer à ces modes de gestion masculins et donc d'accéder à la prise de responsabilité ;
- l'absence de modèles : une autre étude réalisée sur les stéréotypes a montré que le fait de connaître des femmes qui exercent des postes à responsabilité ou des métiers plutôt atypiques est un élément qui permet aux femmes de se projeter dans ce type de poste et de métier ;
- l'absence de réseaux : les femmes ont des réseaux plutôt familiaux, amicaux, des réseaux au niveau local, alors que les hommes développent plutôt des réseaux professionnels, associatifs, plus efficaces.

L'étude formule aussi des recommandations pour améliorer la mixité dans les postes à responsabilité (fiche 14) :

- valoriser les modèles, c'est-à-dire valoriser les femmes qui prennent des responsabilités ;
- le tutorat ou mentoring, comme le fait déjà la fédération des femmes cheffes d'entreprise (sorte de parrainage) et la Maison du Coaching, Mentoring et Consulting a.s.b.l. ;
- développer les réseaux spécifiquement féminins : cf. femmes ambassadrices ; créer aussi une liste de femmes qui seraient capables d'accéder à des postes dans les conseils d'administration ;
- les quotas légaux (9 pays de l'Union européenne ont adopté des quotas au niveau législatif) ;
- inscrire l'objectif d'atteindre une meilleure mixité dans les codes de gouvernance des entreprises (dans le cadre des mesures volontaires) ;
- le reporting (affichage) des indicateurs de parité par entreprise.

L'évolution de la représentation des femmes dans la prise de décision, question posée par un député, s'explique d'abord au niveau des qualifications : sur l'ensemble de la population, les femmes les plus âgées ont encore un niveau de formation plus faible que les hommes. Par contre, les femmes en dessous de cinquante ans ont un niveau au moins équivalent, voire supérieur à celui des hommes. Ensuite, l'évolution de la représentation féminine s'explique au niveau des carrières féminines : même celles des femmes qualifiées s'interrompaient. Aujourd'hui, on a une transformation de l'interruption en réduction du temps de travail. Celle-ci est encore un frein à l'accession aux postes à responsabilité.

Un membre de la Commission est d'avis qu'une étude doit également être réalisée sur la représentation des femmes dans la prise de décision dans le secteur public afin d'avoir une image d'ensemble. Dans ce contexte, il est rappelé que le taux de femmes dans les entreprises à participation étatique ayant participé à l'étude ne s'élève qu'à 23%, taux moins élevé qu'ailleurs, pour la raison qu'il s'agit de domaines plus techniques.

A la question de savoir quel niveau de la prise de décision (conseil d'administration ou direction) peut favoriser une meilleure représentation des femmes, les représentants du CEPS/INSTEAD répondent que les études sont actuellement centrées essentiellement sur l'analyse du lien entre les conseils d'administration et les performances de l'entreprise, les données des conseils d'administration étant les plus disponibles. Un constat qui peut être fait est que la représentation doit se faire à tous les niveaux de l'entreprise et dès le départ, donc au moment du recrutement, mais aussi en termes de formation pour que les femmes accèdent tout de suite à la prise de décision. Ce n'est donc pas par le haut, mais plutôt par le bas qu'il faut agir.

Les entreprises ont une certaine réticence à l'égard de l'introduction par voie législative de quotas ; 60% des plus grandes entreprises (43% sur l'ensemble des entreprises ayant participé à l'étude) voudraient uniquement des mesures volontaires.

Un député souhaite savoir s'il est scientifiquement démontré qu'une meilleure représentation des femmes aurait un effet bénéfique sur l'entreprise. La réponse est affirmative : plusieurs études prennent en compte le lien entre la féminisation des conseils d'administration et plusieurs indicateurs au niveau de l'entreprise (retour sur investissement, chiffre d'affaires, cotation en bourse, etc.). On constate que ce lien est positif, tout en précisant qu'il n'est pas toujours évident de démontrer le lien de cause à effet. Par ailleurs, en l'absence de lien, il y a un effet de seuil : en dessous d'un certain seuil de représentation des femmes, il n'y a pas de lien, mais au-dessus de 35-40%, il y aurait un lien positif.

A une question afférente du même député, il est précisé que ce sont la mixité et la diversité qui doivent être prises en compte, et non pas l'augmentation du nombre de femmes. En effet, même dans les quotas, ce n'est pas seulement un pourcentage de femmes, mais aussi un pourcentage d'hommes qui est pris en compte. Il convient donc de dire que c'est une représentation équilibrée des femmes et des hommes, donc la mixité, qui conduit à une meilleure performance de l'entreprise.

Echange de vues avec des représentants de la FEDIL

Suite à une courte introduction par le Président de la Commission, les représentants de la FEDIL rappellent leur position relative à l'introduction de quotas en la matière. La FEDIL se prononce contre les quotas, mais pour une plus grande mixité dans les entreprises, également dans les organes de décision. Un programme de sensibilisation a été lancé avec le Ministère de l'Egalité des chances pour sensibiliser et informer les chefs d'entreprise à ce sujet.

Si on parle de quotas, il faut d'abord situer la discussion dans le contexte luxembourgeois. L'économie luxembourgeoise est petite, mais très ouverte. Elle nécessite l'apport, non seulement de main d'œuvre de l'étranger, mais également de capitaux étrangers. La majorité des grandes entreprises est constituée de capitaux étrangers, ce qui a souvent comme conséquence que les postes au conseil d'administration et au comité de direction sont attribués à des personnes proches des actionnaires étrangers. Ceux-ci viennent de plus en plus de pays plus éloignés et donc de cultures différentes de la nôtre, de sorte que la question des quotas est une question sensible.

De surplus, l'économie luxembourgeoise se caractérise par sa structure, en ce qu'elle est constituée surtout de petites et moyennes entreprises. Les grandes entreprises, celles cotées en bourse et souvent avec une participation de l'Etat (sous forme de capital ou de concession), sont peu nombreuses. La question de la mixité est discutée différemment au niveau des petites que des grandes entreprises.

Au plan européen, la discussion de la mixité et des quotas est menée en rapport avec les entreprises cotées. Compte tenu des caractéristiques de l'économie luxembourgeoise, la discussion ne saurait se limiter aux entreprises cotées et, en conséquence, l'instrument des quotas n'est pas approprié.

En ce qui concerne les entreprises elles-mêmes, il faut être conscient que les décisions sont prises sur base de paramètres économiques et sociaux, s'inscrivant de plus en plus dans un cadre de durabilité. Dans les sociétés anonymes, les décisions sont prises par le conseil d'administration, celui-ci étant l'émanation de l'assemblée générale des actionnaires. Il importe de tenir compte de ce fait en discutant sur l'introduction de quotas, en particulier si les actionnaires viennent de cultures différentes de la nôtre.

Le fait que les actionnaires désignent les membres du conseil d'administration n'a rien à voir avec les autres dimensions de l'entreprise, notamment celle du salariat (nombre de salariés, pourcentage d'hommes et de femmes salariés). Les représentants de la FEDIL font remarquer que le législateur n'a d'ailleurs pas introduit jusqu'à ce jour des quotas pour les représentations du personnel.

La FEDIL est favorable à la mixité. Dans les 550 entreprises regroupées au sein de la fédération, le personnel se compose pour un quart de femmes et pour trois quarts d'hommes. La répartition sur les différents secteurs est la suivante: 85% d'hommes et 15% de femmes pour le secteur « Industrie », 92% d'hommes et 8% de femmes pour le secteur « Construction », 55% d'hommes et 45% de femmes pour le secteur « Services aux entreprises ». Le taux d'emploi féminin a augmenté de 28% en 1970 à 55-60% en 2012. Si cette évolution a commencé plus tard que dans d'autres pays, ses multiples raisons (notamment économiques, sociales, mentalité) ne peuvent être effacées en légiférant.

La FEDIL s'est prononcée pour une initiative destinée à sensibiliser les chefs d'entreprises au sujet de la mixité. Un cycle de conférences vient d'être lancé, à la suite duquel une plateforme sera mise en place au sein de la fédération pour permettre aux entreprises d'échanger leurs impressions. Le projet est encadré par l'Université du Luxembourg, dont le rapport est attendu avant l'été de l'année en cours.

Toutefois, il faut être conscient que la promotion de la mixité en entreprise rencontre des limites à plusieurs égards : d'abord au niveau des qualifications, puisque le nombre de femmes qui suivent un enseignement technique est peu élevé. Or, dans le domaine de l'industrie, de la construction, de l'artisanat, essentiellement des personnes avec une formation technique sont recherchées. Des actions positives ne peuvent immédiatement changer cet état des choses.

La deuxième limite est relative à la mentalité de la société. Le sujet de la mixité en entreprise ne peut être dissocié de celui du fonctionnement de la société, notamment en ce qui concerne l'existence de structures permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle. La FEDIL considère qu'il ne s'agit pas d'une responsabilité directe de l'entreprise, mais d'une responsabilité de la société dans son ensemble.

Il ressort d'une enquête de la FEDIL auprès de ses entreprises membres que dans les organes de décision, le taux d'hommes s'élève en moyenne à 82% ; s'agissant des entreprises de secteurs tels que ceux de l'industrie et de la construction, le taux des femmes se situe aux environs de 14%, alors qu'il est de 22-23% dans le secteur « Services aux entreprises ». Cette évolution vers une augmentation de la participation des femmes à la prise de décision continue. En effet, l'apport des femmes est indispensable aux entreprises, le marché de l'emploi ne pouvant plus fonctionner sans cet apport. Par ailleurs, les femmes sont aujourd'hui au moins autant qualifiées que les hommes.

Pour conclure, il est rappelé que la question de la mixité, et donc des quotas, doit être considérée dans le contexte luxembourgeois. Le Luxembourg est un pays d'accueil, en ce que l'économie se caractérise par une forte influence de l'extérieur au niveau du capital et du personnel. Il importe aussi de prendre en compte les différences sectorielles, une bonne mixité étant plus difficile à obtenir dans les domaines dits masculins respectivement féminins. Il ne faut pas non plus ignorer la réalité structurelle des entreprises, lesquelles ont leurs propres règles pour occuper les postes à responsabilité (cf. supra). En général, le critère déterminant reste celui de la compétence.

L'Etat a sa part de responsabilité en la matière, plus précisément en ce qui concerne l'évolution de la mentalité de la société, dans le but de mieux concilier vie familiale et vie

professionnelle. Par ailleurs, l'Etat, représenté dans nombre de conseils d'administration, pourrait donner le bon exemple et influencer ainsi sur le monde économique en général.

La FEDIL présente plus en détail son programme de sensibilisation qui comprend un cycle de quatre conférences. L'étude McKinsey « Women Matter – La mixité, levier de performance de l'entreprise » était le sujet de la première conférence. Il ressort de cette étude qu'il y a une corrélation entre la mixité dans une entreprise et sa performance. Toutefois, l'étude souligne que la corrélation n'implique pas nécessairement un lien de cause à effet. Se pose la question de savoir si cette corrélation s'explique plutôt par le fait que les femmes sont mieux représentées dans les secteurs plus profitables (articles de luxe, articles pharmaceutiques, etc.). Or, on constate que la corrélation existe dans tous les secteurs. Par ailleurs, à la question de savoir si cette corrélation est due à la mixité hommes-femmes ou à la diversité en général dans l'entreprise, une réponse claire ne peut être donnée.

Un député estime qu'il n'y a pas mixité sans diversité.

Les questions suivantes se posent pour les députés :

- Est-ce que la FEDIL se consacre aussi à la différence de rémunération entre hommes et femmes qui existe toujours dans certaines entreprises ?
- Est-ce que le travail à temps partiel constitue pour les femmes un obstacle à l'accès aux postes de direction ?
- Quelle est la position de la FEDIL relative à une responsabilité sociale des entreprises dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle, notamment par la mise en place renforcée de crèches aux entreprises ?

Remerciant les invités pour leurs informations objectives et compétentes, un membre de la Commission prévient des conséquences de l'introduction de quotas. En effet, en introduisant un quota pour une catégorie de gens, d'autres revendications de quotas suivront. Dans la même logique, l'orateur souligne que l'Etat a autant besoin de gens compétents pour ses fonctions à responsabilité que le secteur privé. Par conséquent, le critère à prendre en considération doit être, pour l'Etat aussi, celui de la compétence. L'introduction de quotas et la discrimination positive, qui cache toujours une discrimination négative, ne sont pas la bonne voie, lorsqu'il est clair qu'elles ont pour effet de désavantager d'autres personnes.

La représentante de la FEDIL se prononce contre l'introduction de quotas, ceux-ci étant un moyen forcé qui peut avoir pour effet d'attribuer un poste à une personne en raison de son sexe au lieu des compétences exigées. Cette manière de procéder dévalorise par ailleurs la femme concernée. L'oratrice souligne que cette position est de manière générale celle adoptée par les femmes cheffes d'entreprise ou occupant des fonctions dirigeantes, puisqu'elles insistent à se voir attribuer leur poste en raison de leurs compétences et de leur mérite.

En ce qui concerne le bon exemple à donner par l'Etat, l'administratrice de la FEDIL explique que ceci devrait être le cas dès que des obligations seront imposées au secteur privé par le Gouvernement. Le secteur public et le monde politique, à leur tour, seront alors appelés à prendre leur part de responsabilité.

Pour la FEDIL, des quotas sont envisageables, lorsqu'ils sont appliqués à la base. Cela signifie qu'au niveau des candidats aux postes dirigeants, un équilibre entre femmes et hommes doit exister. Une période de quelques années est nécessaire pour atteindre cet équilibre.

Le volet de la rémunération n'a pas été pris en considération spécialement dans le contexte de la mixité, mais fait l'objet de nombreuses études. Il convient de souligner que les salariés qui tombent sous le champ d'application d'un contrat collectif bénéficient de l'égalité de

traitement. En dehors du contrat collectif, c'est-à-dire pour les cadres, le critère de rémunération est la compétence, liée au poste.

Concernant le travail à temps partiel, celui-ci est devenu une réalité, mais doit être considéré par secteur. Ainsi, dans le domaine de l'industrie classique avec travail à roulement, le temps partiel n'est pas envisageable. La question de l'existence d'une corrélation, voire d'une causalité entre l'emploi à temps partiel et l'accès aux postes de direction, n'a pas été examinée en particulier, de sorte qu'une réponse globale à la question posée ne peut être donnée pour le moment. Une corrélation est constatée dans les entreprises où le traitement est fonction de l'expérience, puisque le travail à temps partiel pendant une année équivaut à une expérience professionnelle de six mois.

Pour la représentante de la FEDIL, la rémunération dépend en partie aussi de chaque individu. Ceux qui expriment leurs revendications accèdent plus facilement aux postes à responsabilité et à une rémunération plus élevée. Des différences ne sont ainsi pas dues automatiquement à la volonté des chefs d'entreprise et peuvent exister aussi bien entre les hommes, les femmes, ainsi qu'entre hommes et femmes.

Quant à une responsabilité sociale des entreprises dans la conciliation vie familiale-vie professionnelle, la FEDIL considère la mise en place de crèches comme une responsabilité de l'Etat. Une entreprise peut offrir de telles infrastructures, mais la FEDIL se prononce contre une obligation imposée aux entreprises. En outre, une crèche d'entreprise ne répond pas forcément aux attentes de tous, puisqu'elle peut signifier un mélange inopportun de la vie familiale et de la vie professionnelle.

La FEDIL partage la vue du député qui prévient des conséquences de l'introduction de quotas. Quant à la mise en œuvre de l'initiative européenne qui vise les entreprises cotées en bourse, elle n'aurait pratiquement pas de conséquences au Luxembourg (cf. supra). Le débat nécessaire sur la mixité sera plus utilement mené dans d'autres domaines que celui des conseils d'administration des entreprises cotées.

Les représentants de la FEDIL soulignent encore l'importance, pour pouvoir mener le débat, de comprendre le rôle et la responsabilité qu'a un conseil d'administration aujourd'hui. En cas de mise en cause de la responsabilité d'une entreprise, ce sont toujours les administrateurs dont la responsabilité est engagée. Il est donc difficilement concevable que les actionnaires soient privés ou influencés dans leur droit de désigner ceux qu'ils considèrent comme les plus aptes aux fonctions d'administrateur.

Luxembourg, le 27 juillet 2012

La Secrétaire,
Marianne Weycker

Le Président,
Jean-Paul Schaaf

Annexe : Les femmes et les hommes dans la prise de décision économique en 2011

LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION ÉCONOMIQUE EN 2011

BLANDINE LEJEALLE

Commission de la Famille, de la Jeunesse et de l'Égalité des chances
Chambre des députés
17 avril 2012

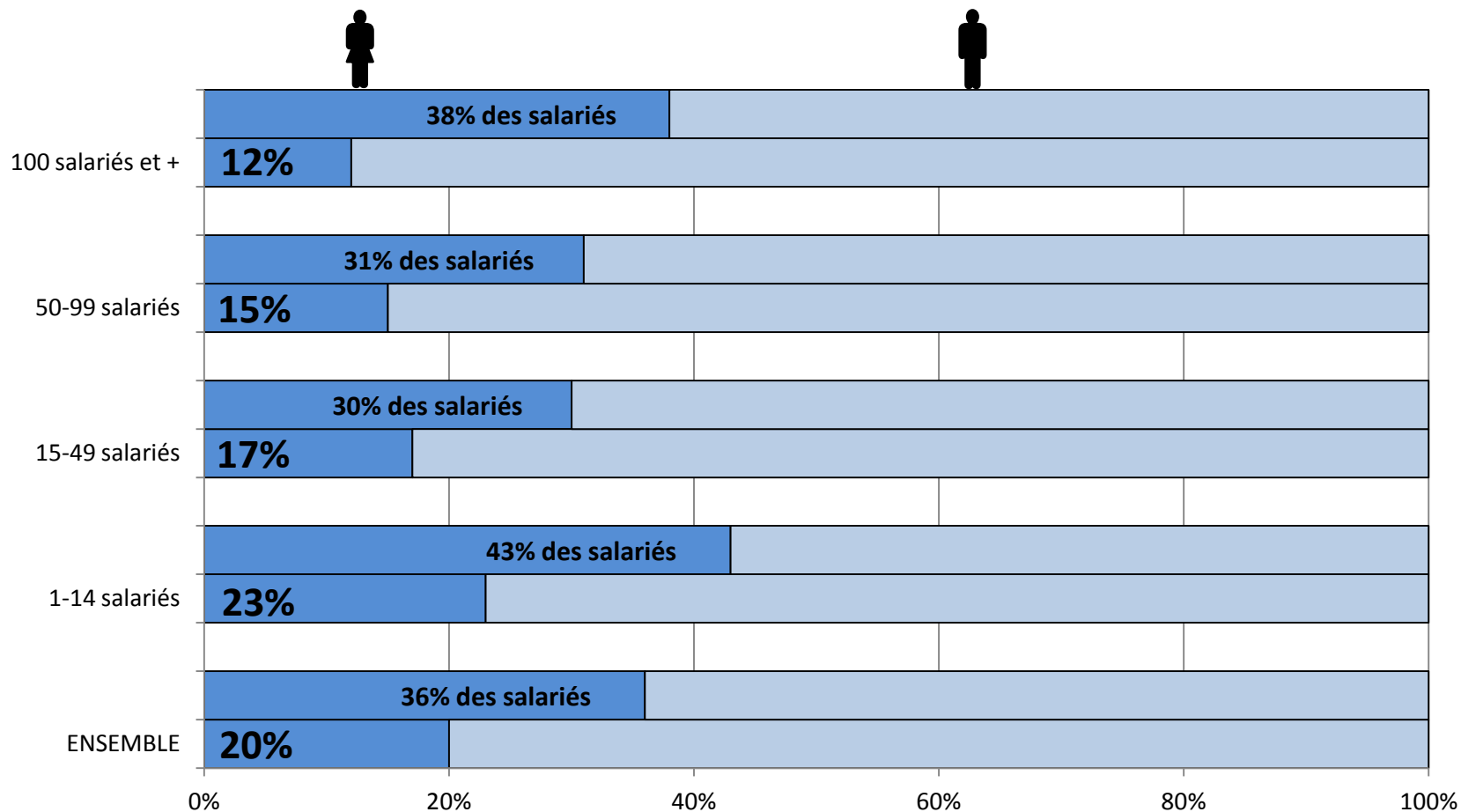
ENJEUX D'UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES
DANS LA PRISE DE DÉCISION

- Concept de justice sociale → justification économique
- Actuellement, sous-utilisation de l'offre de travail des femmes et des compétences féminines
- Meilleure utilisation aurait des effets bénéfiques sur :
 - le niveau du PIB
 - la performance des entreprises : plusieurs études montrent un lien entre la féminisation des organes de décision et la performance des entreprises mais à condition d'atteindre un certain seuil de représentation

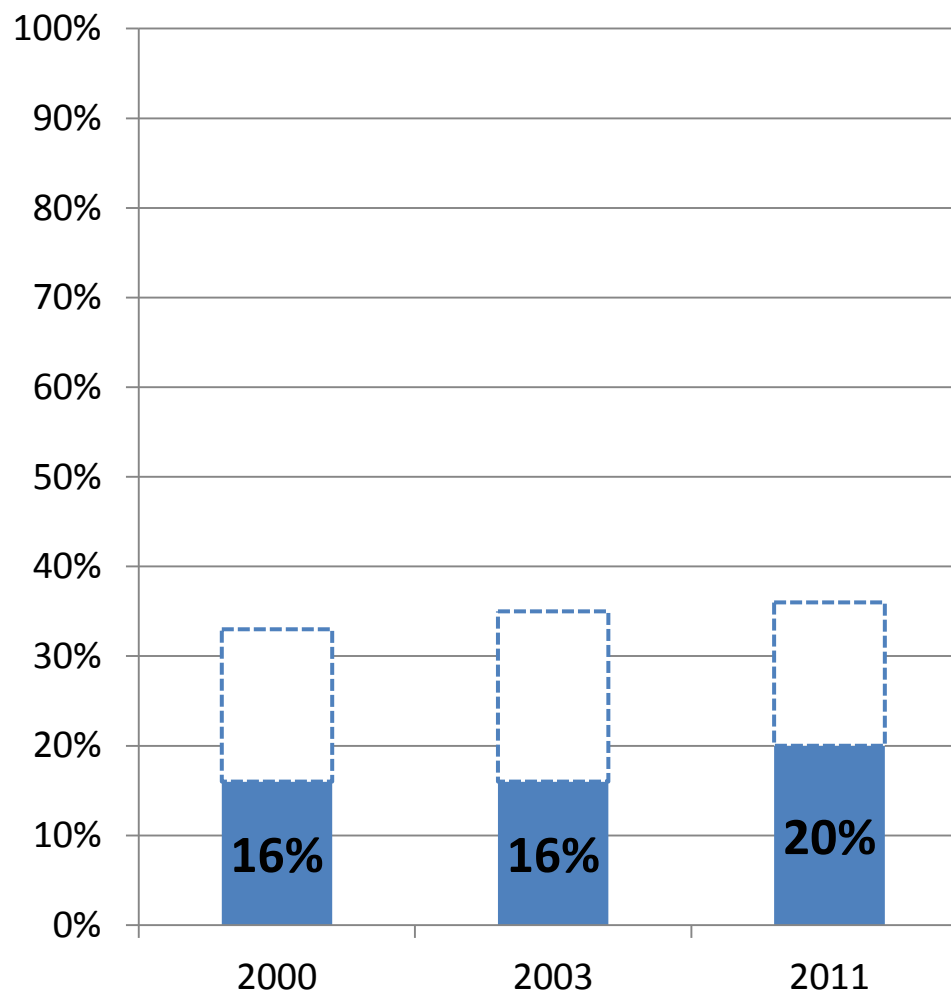
ETAT DES LIEUX AU LUXEMBOURG : UNE ENQUÊTE DU CEPS/INSTEAD

- réalisée en 2000, 2003 et 2011 à la demande du Ministère de l'Égalité des chances
- auprès des entreprises :
 - de toutes tailles
 - du secteur privé
 - de tous secteurs d'activité (hormis administration publique, secteur associatif, organismes extraterritoriaux et agricole)
- Échantillon :
 - 3 158 entreprises répondantes (dont 24 entreprises dans lesquelles l'Etat détient des participations directes)
 - taux de réponse très honorable de 40%

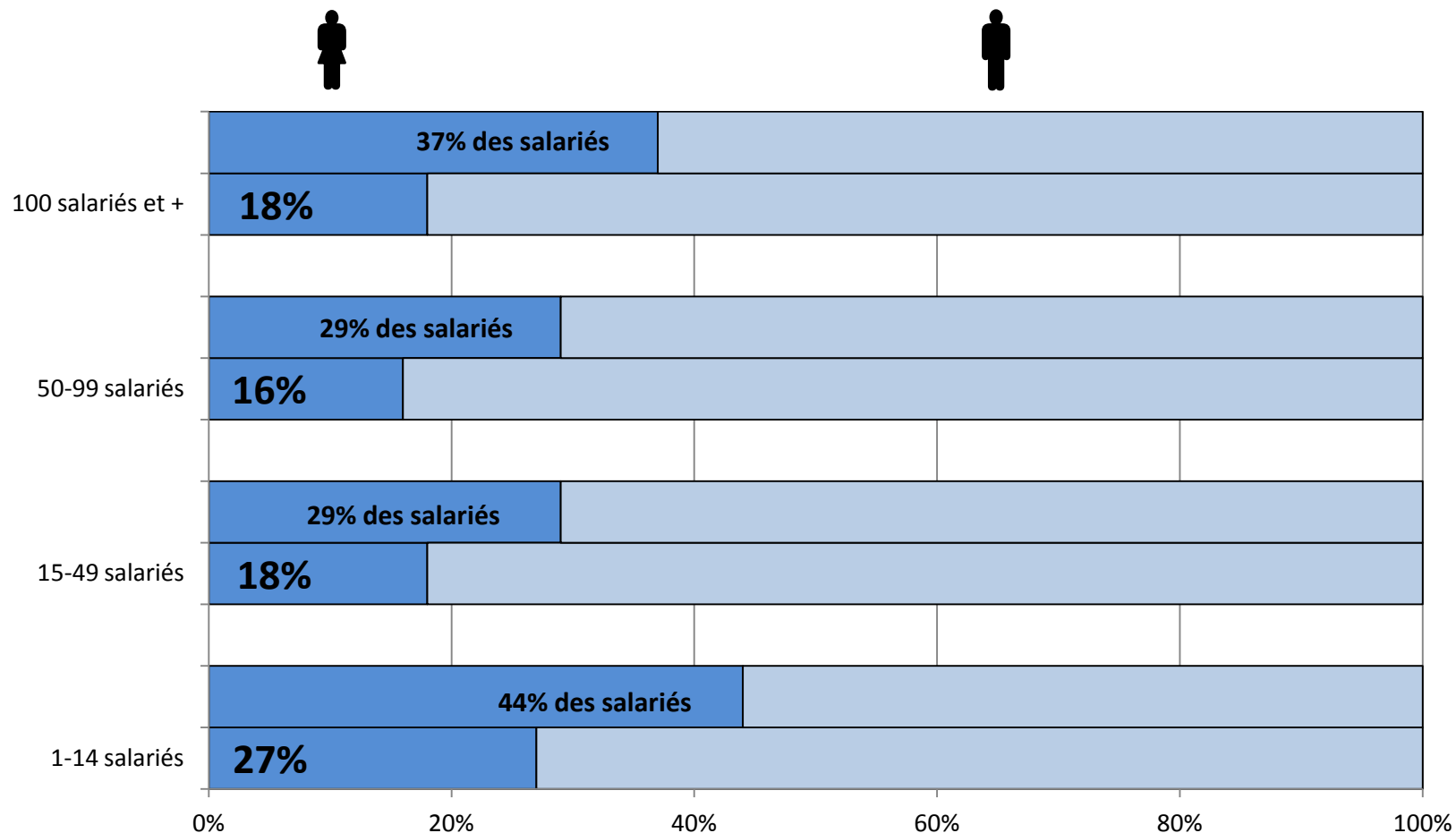
PLACE DES FEMMES DANS LES **CONSEILS D'ADMINISTRATION** EN 2011



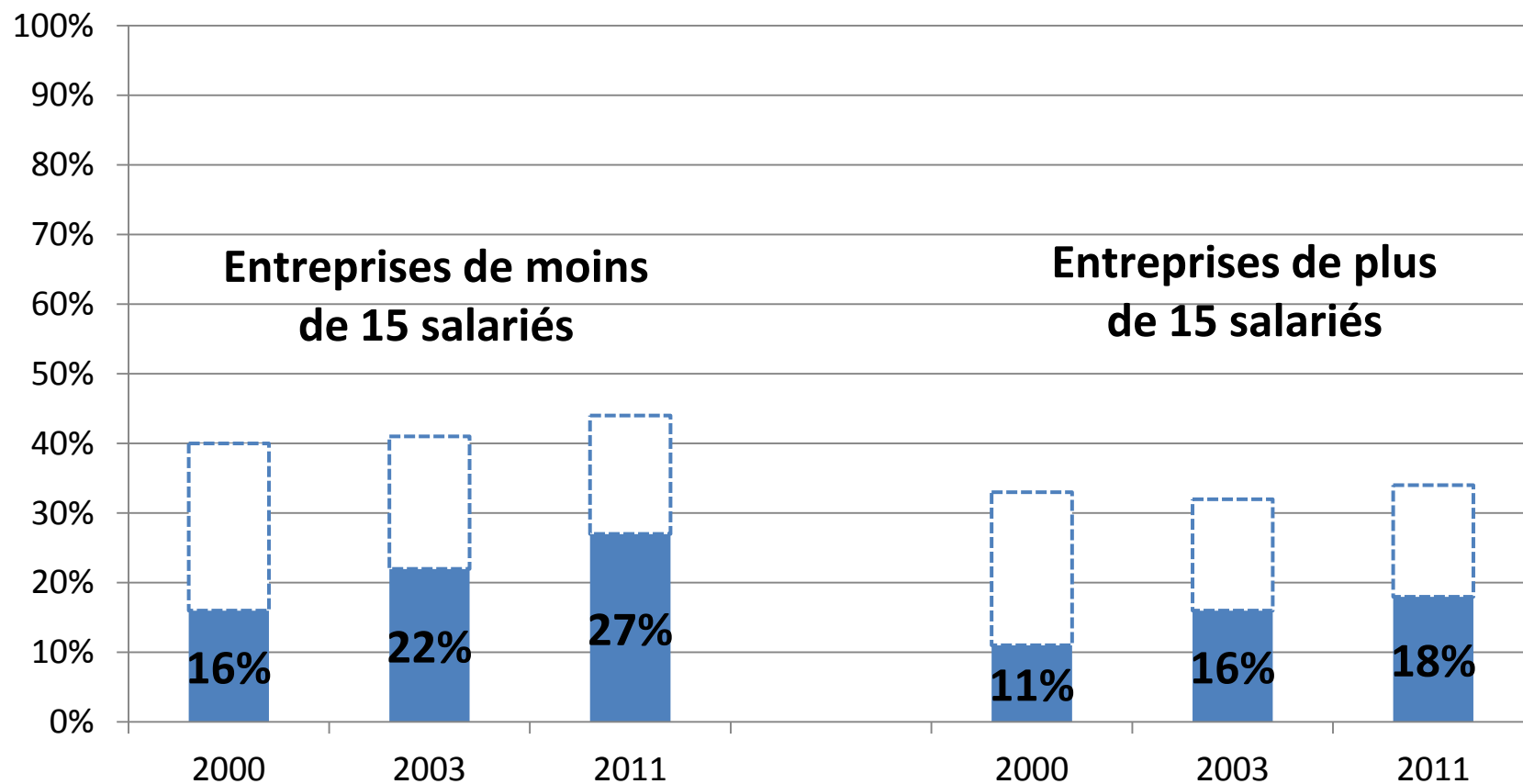
ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES **CONSEILS D'ADMINISTRATION** DEPUIS 2000



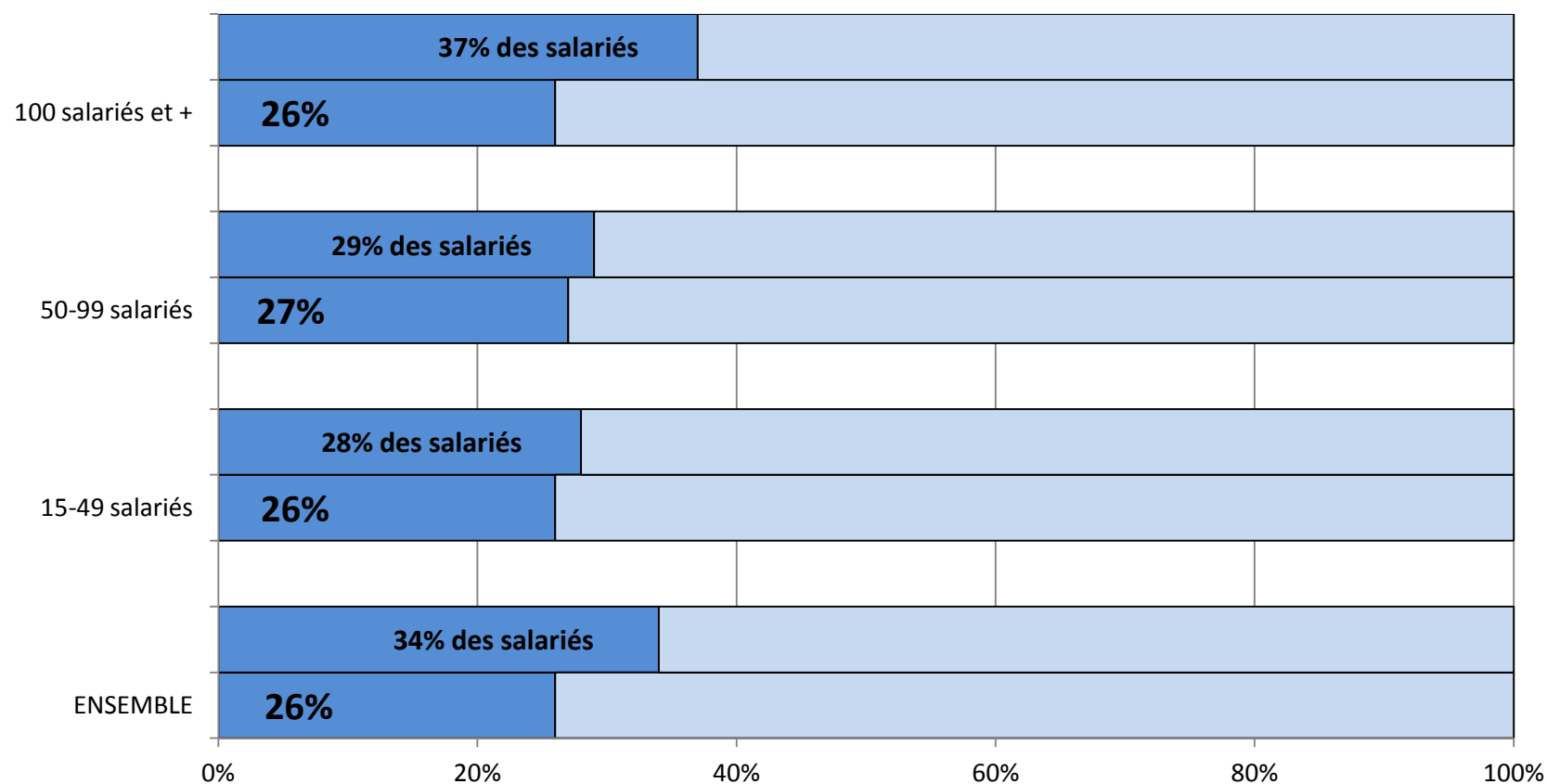
PLACE DES FEMMES PARMİ LES **CHEFS D'ENTREPRISES** EN 2011



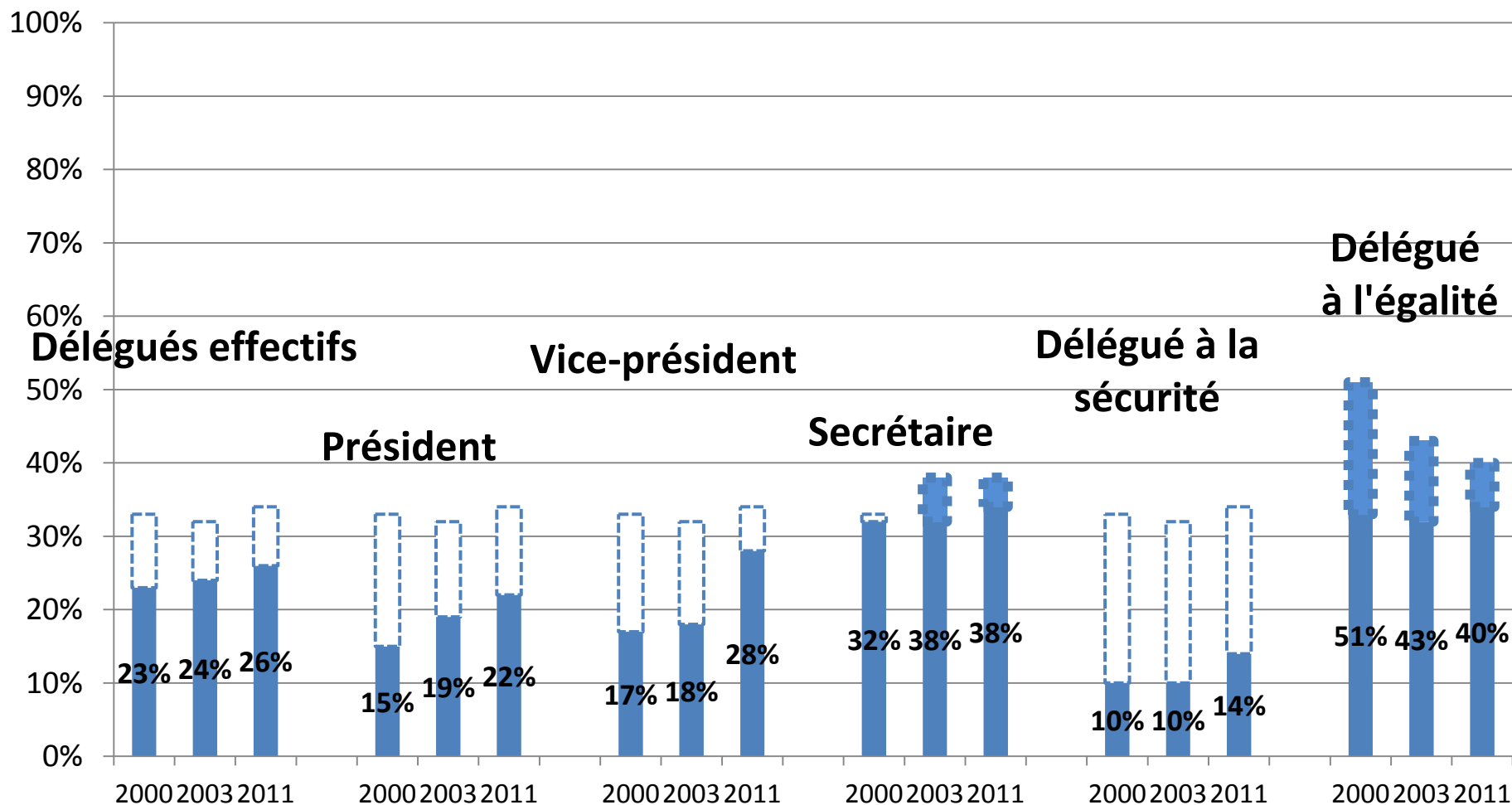
EVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES **PARMI LES CHEFS D'ENTREPRISE** DEPUIS 2000



PLACE DES FEMMES DANS LES **DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL**

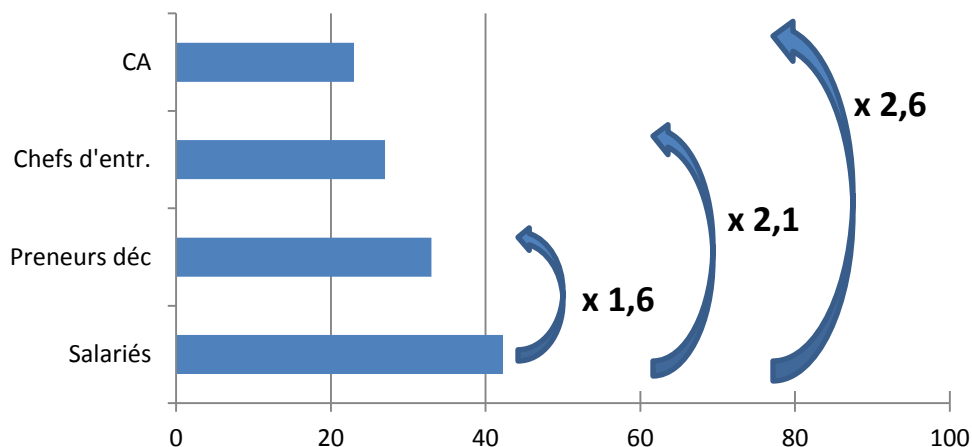


ÉVOLUTION DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL DEPUIS 2000

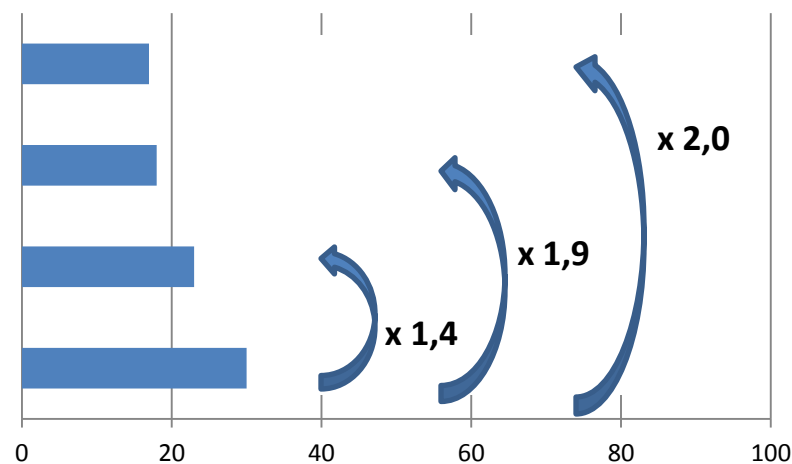


EFFET D'ENTONNOIR DANS LA HIÉRARCHIE DE L'ENTREPRISE : LES CHANCES D'EXERCER DES RESPONSABILITÉS PLUS ÉLEVÉES POUR LES HOMMES

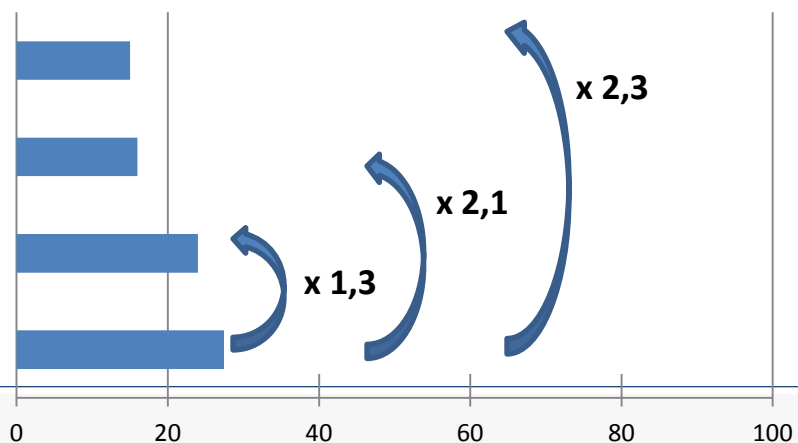
Moins de 15 salariés



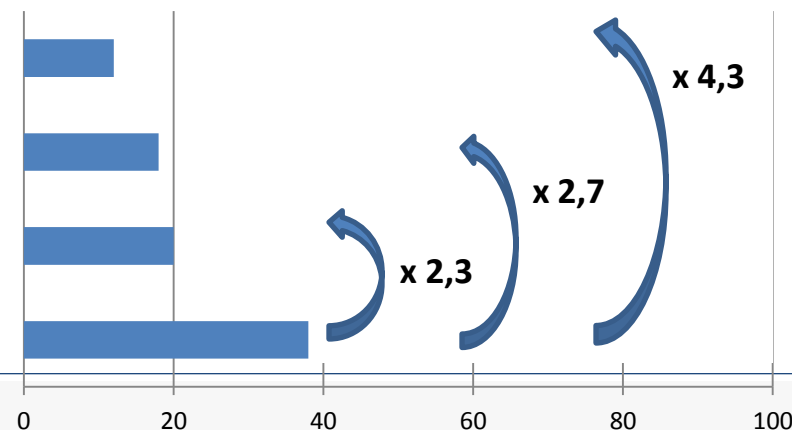
15-49 salariés



50-100 salariés

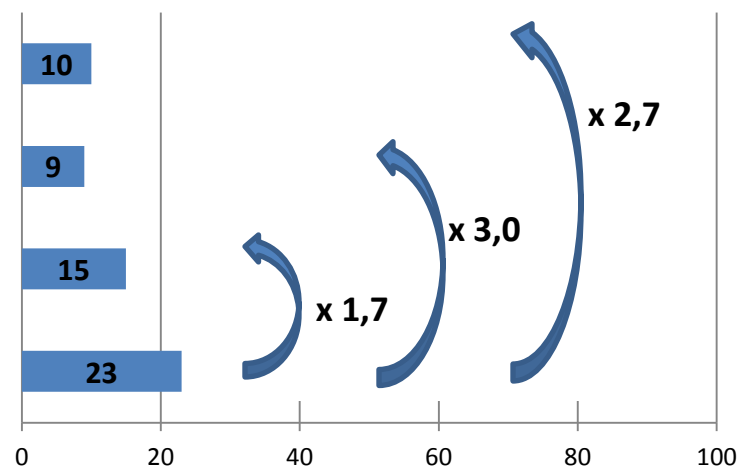


100 et + salariés

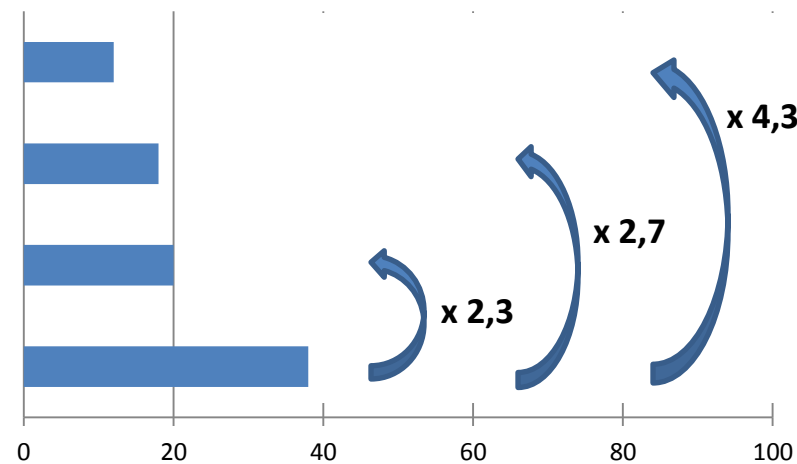


EFFET D'ENTONNOIR DANS LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES L'ÉTAT DÉTIENT DES PARTICIPATIONS

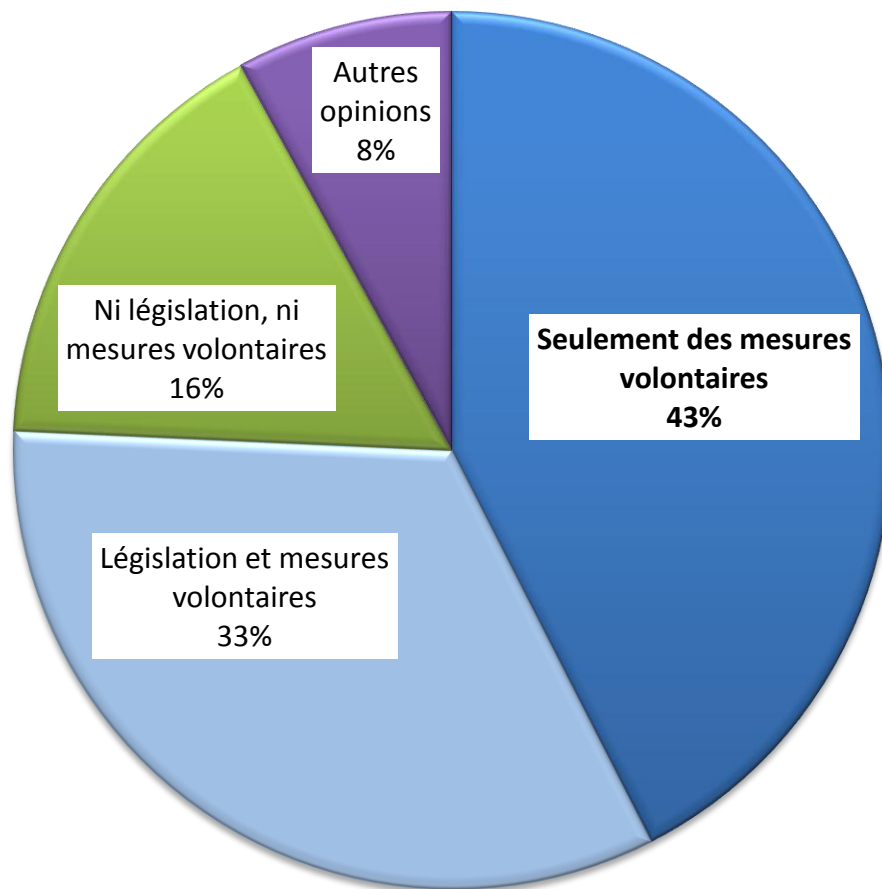
Entr. ayant participations de l'Etat



100 et + salariés



OPINION QUANT À DES MESURES AYANT POUR OBJECTIF L'AUGMENTATION
DE LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA PRISE DE DÉCISION



ÉTAT DES LIEUX DE LA RECHERCHE SUR LES **RAISONS DE CE DÉSÉQUILIBRE**

- l'orientation scolaire et professionnelle
- les stéréotypes sur le partage des tâches dans la sphère domestique et familiale
- les stéréotypes sur les différences de compétences entre hommes et femmes sur le marché du travail
- des modes de gestion masculins dans l'entreprise
- l'absence de modèles
- l'absence de réseaux

ÉTAT DES LIEUX DES RECOMMANDATIONS POUR **AMÉLIORER LA MIXITÉ**
DANS LES POSTES DE DÉCISION

- la valorisation des modèles
- le tutorat
- les réseaux
- les quotas légaux
- les codes de gouvernance des entreprises
- le reporting des indicateurs de parité par entreprise

LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA PRISE DE DÉCISION ÉCONOMIQUE EN 2011