

Guide des bonnes pratiques en matière d'égalité-parité dans les entreprises libérales

MAI 2018

En 2017 comme en ce début d'année 2018, l'actualité politique (tour de France de l'égalité, mission parlementaire relative au congé maternité confiée à Madame Marie-Pierre RIXAIN, mission d'évaluation relative au congé paternité confiée à l'IGAS, ...) et sociétale (libération de la parole s'agissant des violences faites aux femmes notamment au travers de différents hashtags comme #balancetonporc et #metoo, réinvestissement de la thématique des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, ...) a naturellement nourri les échanges et dossiers de la Commission parité-égalité qui se mobilise pour :

- sensibiliser et promouvoir une réelle égalité professionnelle femmes / hommes dans les entreprises et les métiers portés par les professions libérales ;*
- déterminer les leviers dont pourrait user le secteur des libéraux pour favoriser la mixité dans l'exercice de ses professions et dans ses organes représentatifs, pour aider à l'évolution et à la transformation de nos métiers.*

Le constat de la féminisation des professions libérales s'impose de lui-même, ne serait-ce qu'à l'examen des statistiques les concernant. Cette évolution ne manque pas d'interférer avec une multiplicité de sujets, notamment l'évolution des modèles d'intégration des jeunes professionnels dans l'exercice libéral, la composition des instances dirigeantes des organisations professionnelles, le renouvellement de la pyramide des âges, etc.

Par ailleurs, si elles sont de plus en plus féminisées (47,7% des professionnels libéraux et 71,6% des salariés de ces entreprises sont des femmes), les entreprises libérales présentent néanmoins des activités restant encore ségréguées et peu favorables à une réelle parité en raison notamment des stéréotypes de genre.

Les travaux de la Commission parité égalité de l'UNAPL ont permis la publication de ce premier « Guide des bonnes pratiques en matière d'égalité-parité dans les entreprises libérales », lequel envisage l'actuelle situation des femmes travaillant dans les entreprises libérales, quel que soit leur statut, avant de présenter, sans la prétention de l'exhaustivité, les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

Nous espérons que ce guide sensibilisera chacune et chacun de ses lecteurs et contribuera à la nécessaire évolution des comportements et pratiques en matière de parité et d'égalité professionnelle tant dans le quotidien de nos entreprises qu'au sein de nos professions.

Estelle MOLITOR et Yannick SALA,
co-président.e.s de la Commission parité-égalité

Qu'est-ce que l'UNAPL ?



Une organisation patronale représentative présente sur tout le territoire

L'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) est une organisation patronale représentative créée en 1977 par le regroupement des syndicats représentatifs des professionnels libéraux dans les trois principales familles du secteur d'activité des professions libérales :

- la Santé
- le Droit
- les Techniques et Cadre de vie

L'UNAPL fédère 66 organisations membres. L'UNAPL est présente dans les régions via les UNAPL régionales et les Maisons des professions libérales (MPL).

L'UNAPL représente et défend les professionnels libéraux

L'UNAPL assure la défense des intérêts moraux et matériels des professions libérales, la promotion des professions libérales et de l'exercice professionnel libéral, la représentation des professions libérales auprès des pouvoirs publics.

L'UNAPL force de proposition

Les réflexions menées sur les dossiers communs à l'ensemble des professions font de l'UNAPL une force de proposition agissante.

L'UNAPL interlocuteur des pouvoirs publics

L'UNAPL siège notamment au sein de la Commission Nationale de la Négociation Collective, le Conseil Supérieur de l'Emploi ou le Conseil d'Orientation des Retraites.

Elle est ainsi devenue un interlocuteur social incontournable. Elle s'engage quotidiennement pour que l'entreprise libérale soit prise en considération dans les évolutions juridiques, fiscales et sociales de la société française et de l'Union Européenne.

Les professionnels libéraux poids lourds de l'économie française

- Plus de 1,2 million (y compris les micro-entrepreneurs) professionnels libéraux et près de 810 000 salariés, soit environ 2 millions d'actifs ;
- 10,6% de la valeur ajoutée du secteur marchand ;
- 28,1 % des entreprises françaises ;
- Un secteur dynamique : au 1^{er} janvier 2016, 167 200 créations d'entreprises libérales.

Un secteur qui recrute, cette tendance devrait perdurer dans les années à venir, ne serait-ce que par le seul effet de la pyramide des âges et de la féminisation des métiers.

Qu'est-ce que la Commission parité-égalité ?



L'UNAPL, une organisation patronale historiquement investie sur les questions de parité et d'égalité.

Depuis sa création en 1977, l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL) a été présidée à deux reprises par une femme : une pharmacienne de 1995 à 1997 et une avocate Jacqueline SOCQUET-CLERC LAFONT, de 2001 à 2004. Elle s'est toujours investie dans les questions de parité et d'égalité.

Dès 1995, la commission exerce au féminin a initié d'importants progrès en matière de congés maternité pour les femmes de profession libérale.

En 2015, à l'initiative de son président, Michel CHASSANG, le bureau national de l'UNAPL a décidé :

- de créer une commission parité-égalité, coprésidée par Estelle MOLITOR et Yannick SALA ;
- de signer un Pacte de l'égalité pour les professions réglementées, s'engageant à mener une politique proactive en faveur de l'égalité, la mixité des métiers, la féminisation des instances représentatives, la conciliation des temps.

Le rôle de la commission parité-égalité

L'objectif de cette commission « Parité/Égalité » est d'impulser, de coordonner et d'assurer le suivi de la politique d'égalité pour :

- sensibiliser les professions libérales ;
- mettre en place des actions de sensibilisation et de formation à l'égalité des hommes et des femmes (à destination de nos organisations professionnelles) ;
- mettre en place des actions dans les écoles et les universités.

L'UNAPL est notamment membre du *Laboratoire de l'égalité* (<https://www.laboratoiredelegalite.org/>) et participe à ses comités d'orientation. En tant qu'organisation membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE), l'UNAPL contribue également aux réunions de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE). Enfin, depuis la création de l'U2P (Union des entreprises de proximité), la voix des professions libérales s'unit à celle des artisan.e.s dans l'objectif de la mixité et de la parité.

Estelle MOLITOR, Secrétaire générale de l'UNAPL et coprésidente de la Commission parité-égalité, a été auditionnée par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité du CESE dans le cadre de la saisine « Les temps de vie des femmes » <http://www.lecese.fr/travaux-du-cese/saisines/les-temps-de-vie-des-femmes>.

L'UNAPL force de propositions, a signé deux textes, traduisant l'intérêt que porte l'UNAPL à la question de l'égalité dans les négociations collectives :

- 1. L'accord « **Qualité de l'emploi dans les professions libérales** » signé le 9 juillet 2010 comporte une partie relative à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.
- 2. L'UNAPL a également signé, le 16 juin 2015, le **Pacte pour l'égalité dans les professions réglementées** (<https://www.laboratoiredelegalite.org/2016/01/26/professions-liberales-un-pacte-pour-legalite/>).

Table des matières



A. Synthèse des propositions.....	8
B. Les dates et textes fondateurs de l'égalité-parité.....	11
France.....	11
Europe.....	13
C. Les inégalités de genre : un renouvellement de la question.....	15
1. La féminisation des professions libérales : un mouvement de société	16
Un secteur d'activités ségréguées	17
Au-delà du temps de travail, l'impact de la ségrégation sur les rémunérations ?	20
2. Les salarié.e.s des entreprises de professions libérales.....	22
Les chiffres de l'OMPL	24
Les obligations légales.....	27
Les accords-cadres	27
3. Les conjoints collaborateurs de professionnels libéraux.....	29
Un statut qui légalise le travail du conjoint participant à l'activité de l'époux.....	29
Des insuffisances	31
D. Les enjeux de l'égalité-parité, la lutte contre les préjugés	33
1. En termes de profession	33
2. En termes de création d'entreprises.....	36
E. Une approche intégrée en faveur de l'égalité et de la mixité des métiers.....	43
1. Informer en direction des plus jeunes.....	45
« Chausser les lunettes du genre ».....	46
Suivre les recommandations de la Commission « Lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux » du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH)	46
Lutter contre la notion de « destin probable » par un système de marrainage/parrainage pendant le stage de 3 ^e (collège) et plus globalement à toutes les étapes de la scolarité	47
2. Améliorer l'insertion professionnelle des femmes	48
Améliorer le contrat de collaboration libérale	50
Améliorer les conditions de travail dans les entreprises libérales et limiter les abandons	52
3. Inciter à l'engagement syndical et garantir la parité au niveau des organes représentatifs.....	66
Inciter l'appartenance à des réseaux féminins	67
Mettre en œuvre une politique volontariste de l'égalité.....	68

4. Faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle	69
Inciter les entreprises libérales à valoriser l'équilibre travail/vie personnelle.....	69
Impliquer les hommes et mettre l'accent sur leur rôle et leurs responsabilités pour alléger les charges des femmes et de l'État.	71
5. Prévenir les violences et le sexisme	76
Définir la violence et reconnaître les facteurs y participant.....	76
Instruments réglementaires	78
Les bonnes pratiques.....	79
F. Les bonnes pratiques managériales réduisant les inégalités de genre.....	85
1. Première étape : réaliser un diagnostic de genre.....	86
2. Deuxième étape : établir un plan d'action visant à redresser les écarts constatés et analysés dans le diagnostic de genre.....	88
Montrer/communiquer sur l'engagement de la direction	88
Améliorer l'accès à l'information.....	90
Améliorer l'accès à la formation professionnelle continue (FPC).....	90
Favoriser les promotions dans le cadre d'un marché interne.....	92
Articulation entre vie familiale et vie professionnelle.....	95
3. Les aides pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle	99
Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	99
Le « Label égalité professionnelle ».....	100
Le Gender Equality European and International Standard.....	100
Le crédit impôt famille (CIF).....	101
G. Pourquoi adhérer à un syndicat professionnel	103
1. Un syndicalisme de services.....	103
Quels avantages pourront trouver les nouve.aux.lles chef.fe.s d'entreprise libérale ?.....	104
Conclusion	106
2. Liste des syndicats adhérents à l'UNAPL et ayant un référent égalité-parité.....	107
Santé.....	107
Droit	108
Technique et cadre de vie	108
H. Glossaire	109
I. Les institutions de l'égalité.....	114
J. Bibliographie pour aller plus loin	117

A. Synthèse des propositions



Si le secteur des entreprises de profession libérale est un secteur très féminisé, il reste ségrégué et peu favorable à une parité réelle (prédominance des femmes dans les métiers du *care*, inégalités des rémunérations qui ne s'expliquent pas toujours par la durée différenciée du temps de travail, conditions d'insertion et de travail inadaptées aux contingences des femmes cheffes d'entreprise).

Or la question de la féminisation des professions libérales s'impose et interfère avec nombre de problématiques du secteur (obligation d'accessibilité des services libéraux dans les territoires, évolution des modèles d'intégration des jeunes professionnel.le.s dans l'exercice libéral, etc.).

C'est pourquoi la Commission parité égalité de l'UNAPL propose :

Pour favoriser la mixité des métiers

- De sexuer autant que possible les statistiques des professions libérales ;
- D'encourager un système de marrainage/parrainage pendant le stage de 3^e (découverte des métiers et de l'entreprise) et lors des moments clefs de l'orientation des jeunes.

Pour favoriser la création d'entreprises libérales par les femmes

- D'encourager dans les lieux d'accueil des créateurs et créatrices d'entreprise (les maisons des professions libérales et les Offices régionaux d'information, de formation et de formalités des professions libérales) des parcours de formation et d'accompagnement spécifiques aux femmes créatrices d'entreprise ;
- D'encourager les syndicats, les entreprises et les ordres à investir les écoles et les formations pour développer l'esprit de la création d'entreprise, sous le statut libéral ;
- D'encourager l'ouverture des financements et de faciliter leur accessibilité aux femmes.

Pour favoriser l'égalité et la parité à l'intérieur des entreprises

- D'encourager la signature d'accords de branche sur la question de l'égalité professionnelle et l'amélioration de la qualité de l'emploi ;
- D'encourager les bonnes pratiques managériales en faveur de la réduction des écarts de genre :
 - Réaliser le diagnostic de genre et analyser les écarts ;
 - Établir le plan d'action visant à redresser les écarts constatés dans le diagnostic de genre.
- D'informer sur les aides publiques en faveur de la mixité et l'égalité professionnelle ;

- De prévenir les violences et le sexisme :
 - Évaluer la dimension de la question (cf. diagnostic de genre), informer par une documentation, mettre à disposition des personnes ressources, etc.
- D'améliorer le contrat de collaboration libérale (et les outils d'insertion professionnelle de la plupart des professions libérales – contrat de remplacement-médecins, contrat d'assistant libéral-masseurs kinésithérapeutes, etc.).

Pour favoriser une gouvernance plus paritaire et égalitaire dans le secteur des professions libérales

- Définir une stratégie de représentation et de participation active des femmes aux processus décisionnels au moyen de contrats d'objectifs et de moyens, pour encourager une atmosphère plus égalitaire dans les instances représentatives ;
- D'encourager la création de postes de conseiller.e.s à l'égalité à temps plein dans chaque instance représentative (ordre et syndicat professionnel) ;

Pour favoriser une gestion plus égalitaire lors d'évènements familiaux

- D'ouvrir une réflexion sur la parentalité au-delà du domaine de l'entreprise et de son organisation ;
- D'assouplir les dispositifs de prise en charge de la maternité/paternité/parentalité, pour les adapter aux contingences des chef.fe.s d'entreprise (contraintes horaires/astreintes, difficultés financières, délais de versements des prestations ...). Il s'agit de penser et de mettre en œuvre des dispositifs innovants et flexibles permettant de gérer l'évènement de la parentalité en tenant compte des ressources personnelles des intéressé.e.s et dans un objectif de parité ;
- De flexibiliser les modalités de prise de congés parentaux ;
- De préserver l'outil de travail pendant l'absence du/de la chef.fe d'entreprise, par une meilleure accessibilité aux solutions de remplacement :
 - Ex. mise à disposition d'un réseau de managers, de consœurs et confrères remplaçant.e.s, assorti de facilités fiscales ;
 - Ex. mise en œuvre de plateformes en ligne adaptées aux besoins de remplacement, spécifiques des professions libérales ;
 - Ex. aides au financement d'infrastructures d'information dans les TPE pour favoriser le télétravail et le partage d'information pendant les congés parentaux.
- D'alléger ou reporter les coûts fixes de l'entreprise pendant la réduction de l'activité due aux congés parentaux ;
- D'améliorer des indemnités des congés parentaux, en cohérence avec le niveau de revenu de l'activité en cours par une couverture complémentaire, qui tiendrait compte des frais de structure. Par ex. d'étendre l'assurance « chance maternité » p. 60 créée par le barreau de Paris à toutes les professions libérales, y compris dans le cadre de la paternité ;

➤ D'accompagner dans la parentalité :

- Accessibilité à des formations de reprise d'activité (prise en charge des frais annexes à la formation comme les frais de gardes d'enfant, etc.) ;
- Faciliter les solutions de garde individualisée (déduction des frais de garde – enfants de moins de 6 ans – dans la comptabilité de l'entreprise au même titre que les cotisations sociales) ;
- Encourager les crèches inter-entreprises à pratiquer des horaires souples ;
- Mieux informer sur le CESU ;
- Proposer une offre de gestion des ressources humaines pour les entreprises libérales qui regroupent des TPE et PME qui sont rarement dotées d'un service de ressources humaines, capable de mettre en œuvre la flexibilité des temps de travail (télétravail, jours enfant malade, lutte contre le présentéisme).

Pour favoriser l'égalité parité dans l'engagement syndical

- D'inciter la création et l'appartenance à des réseaux de chef.fe.s d'entreprise ;
- De mettre en œuvre et d'afficher d'une politique volontariste de l'égalité parité dans les syndicats professionnels (plans d'actions avec des stratégies précises, avec un calendrier et des mécanismes de suivi et d'évaluation des objectifs de parité au niveau des instances représentatives nationales et locales) :
 - Ex. accès des élu.e.s à des formations pour pallier l'isolement des participant.e.s au cours de leur mandat,
 - Ex. aménagements des rythmes et des temps des réunions syndicales,
- Adaptation des modalités d'élection pour favoriser le renouvellement des instances par des candidatures féminines et la parité des scrutins.

Pour appuyer sur l'évolution sociétale

- Renforcer l'incitation à prendre le congé paternel pour les salariés et les indépendants ;
- Supprimer l'impact négatif des congés ou aménagements de temps de toutes sortes liés aux raisons familiales, pour toutes décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation) ;
- Sanctionner les structures qui discriminent sur la base de ces absences.

B. Les dates et textes fondateurs de l'égalité-parité



France

Un bref retour dans l'histoire révèle que le droit français a longtemps fait preuve de déni sur les discriminations de genre, par ex. l'oubli des femmes dans la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Car leur statut les définissait comme des êtres juridiquement mineurs, vulnérables, donc devant être protégés. Néanmoins, les choses ont beaucoup évolué sous la pression du droit international et en particulier du droit communautaire (dans les années 2000).

Excepté le préambule de la Constitution de 1946, les lois concernant l'égalité parité dans le milieu professionnel se sont concentrées sur la sphère salariale. Les législations ont ensuite été amenées à dépasser l'égalité proclamée pour aller vers l'égalité des chances, puis vers l'égalité réelle, c'est-à-dire vers le principe de non-discrimination.

Concernant les professions libérales, les textes (*gras*) se sont attachés à aménager les conditions d'interruption d'activité dans le cadre de la maternité et plus récemment à imposer la parité dans la gouvernance des ordres.

D'une manière générale, la législation française est encore peu efficiente et en retard sur le droit européen, notamment à cause de son caractère peu contraignant.

1946 : le préambule de la Constitution vise à garantir l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

1972 : la loi 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération « pour un même travail ou un travail de valeur égale ». Il s'agit de la première loi sur l'égalité professionnelle.

1982 : *les premiers droits pour la maternité des femmes professions libérales apparaissent, par leur assimilation aux conjointes d'artisans, commerçants qui bénéficiaient d'indemnités maternité.*

1983 : la loi Roudy a déplacé l'attention de l'égalité de la rémunération vers l'égalité professionnelle dans sa globalité (embauche, formation, classement, promotion, etc.). L'interdit de discriminer entre dans le code du travail.

1989 : la loi du 10 juillet 1989 introduit le thème de l'égalité professionnelle dans les négociations collectives de branches.

1994 : l'UNAPL fait voter un amendement à la loi Famille du 25/07/94 permettant la dissociation du statut de conjointe collaboratrice (ayant-droit) de celui des professionnelles indépendantes (libérales, artisanes, commerçantes, industrielles,...) dans le Code de la sécurité sociale. Le texte ouvre la possibilité dès 1995 d'instaurer une couverture maternité et adoption spécifique pour la femme qui exerce à titre personnel une activité indépendante.

1995 (février) : les femmes professionnelles libérales obtiennent leurs droits propres : l'UNAPL acquiert avec la loi du 4 février 1995, les indemnités maternité des travailleuses indépendantes, jusqu'à 60 jours d'arrêt consécutifs en cas de naissance simple et 90 jours en cas de naissance multiple et en cas de grossesse pathologique.

1996 (juillet) : la loi sur l'adoption.

2001 : la loi Génisson porte l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle dans les entreprises de plus de 50 salariés et dans les branches.

2005 : la loi en faveur des petites et moyennes entreprises instaure l'obligation pour le conjoint.e du.de la professionnel.le libéral.e, qui exerce de manière régulière une activité professionnelle d'opter pour l'un des statuts suivants : conjoint.e collaborateur.rice, conjoint.e associé.e ou conjoint.e salarié.e. Le statut de conjoint.e collaborateur.rice entraîne une affiliation obligatoire de l'intéressé.e aux régimes d'assurance vieillesse, complémentaire et invalidité-décès.

2006 : la loi Ameline, le 23 mars, rappelle les objectifs des entreprises en leur fixant un calendrier de réduction des écarts.

2006 : l'alignement des congés maternité des professionnelles libérales de santé sur la durée des salariées est effectif, soit 16 semaines pour une première ou deuxième naissance simple contre huit semaines auparavant.

2008 : le 27 mai est votée la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle vise à mettre le droit français en conformité avec plusieurs directives européennes qui n'avaient pas encore été transposées en droit interne ou seulement partiellement et ce, après plusieurs procédures d'action en manquement engagées par la Commission européenne à l'encontre de la France. Elle concerne à la fois les employeur.se.s de droit privé et leurs salarié.e.s. Elle s'applique à différents moments de la relation de travail : accès à des stages, recrutement, licenciement, qualification, classification ou rémunération.

Selon la décision du Défenseur des droits MLD 2015-264, cette loi vise les salarié.e.s mais également les personnes exerçant une activité non salariée à caractère libéral, artisanal ou commercial qui organisent leur travail librement, en dehors de tout lien de subordination.

2011 : la loi Copé-Zimmerman, relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des Conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, est votée.

2014 : la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est votée.

2015 : l'ordonnance 2015-949 du 31 juillet 2015 modifie les modalités d'organisation des élections dans les ordres.

2016 (février) : l'annonce de L'Avantage supplémentaire maternité (ASM) pour les médecins conventionné.e.s est concrétisée par l'avenant du 1^{er} mars 2017 à la convention nationale entre les médecins et l'assurance maladie. L'ASM met en place une aide financière (modulée) à destination des professionnel.le.s qui interrompent leur activité pour cause de maternité, de paternité ou d'adoption pour les aider à faire face aux charges de gestion de leur cabinet.

2018 (janvier) : une mission parlementaire sur le congé maternité est confiée à Marie-Pierre RIXAIN (Députée et Présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale).

Europe

L'égalité de traitement et de non-discrimination entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne (UE). Il est à la fois un objectif et un fil conducteur du droit communautaire. Au cours du temps, la législation et la jurisprudence ont renforcé ce principe, en créant de nouveaux dispositifs, inspirés par une approche pragmatique du droit anglo-saxon (par ex. la possibilité de recourir plus facilement à l'action positive – ou l'*affirmative action*). Il reste cependant de nombreuses situations où l'égalité des femmes et des hommes doit être réalisée (d'où l'orientation du corpus législatif européen vers une obligation de résultat visant l'égalité concrète-réelle). Des efforts doivent également être entrepris dans le domaine de la conciliation vie familiale et vie professionnelle (cf. la proposition de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée du 26 avril 2017, sur le congé parental). En 2014, les données d'Eurostat montrent que les femmes ne représentent qu'un tiers environ des managers. Or il faut pour que les sociétés atteignent une égalité réelle, que les femmes participent pleinement et à égalité dans les prises de décision. C'est un préalable nécessaire à la réalisation des objectifs de croissance économique, de compétitivité et de cohésion sociale.

1957 : le traité de Rome reconnaît le lien entre non-discrimination et égalité entre les femmes et les hommes.

1996 : le *gender streaming*, méthode systémique de l'UE (défini par le Conseil de l'Europe – 1996) pour promouvoir la question de l'égalité professionnelle dans les politiques européennes, est adopté. Selon ce principe, la perspective du genre doit être prise en compte dans tous les domaines et à tous les niveaux par l'ensemble des acteurs¹.

2005-2006 : la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

2006 : la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du conseil du 5 juillet 2006, sur la mise en œuvre de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, définit à l'article 2 la discrimination directe et indirecte, le harcèlement sexuel ou la possibilité de recourir à des actions positives (l'inversion de la charge de la preuve dans le cas de discrimination sexiste). C'est une reconnaissance de l'aspect systémique des discriminations à l'encontre des femmes, et du continuum existant entre le sexisme et les discriminations.

2006 : le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les traités d'Amsterdam (1997) et de Lisbonne (2007) accordent une place centrale à la promotion et l'accès des femmes aux postes à responsabilités.

2010 : la directive sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (2010/41/EU) a pour objectif de renforcer la protection sociale des travailleurs indépendants et de leurs conjoints aidants.

2017 : les propositions de la Commission européenne dans le cadre du pilier européen des droits sociaux visent à augmenter le recours aux congés parentaux par les pères.

.....
1 - En savoir plus : l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes – Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques » – Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité, Conseil de l'Europe, Direction générale des droits de l'Homme, Strasbourg, 2004, EG-S-MS (98) 2 rev.

C. Les inégalités de genre : un renouvellement de la question



L'inégalité entre les femmes et les hommes, sur le marché du travail, est principalement reflétée par les écarts de rémunération. Derrière ces écarts interviennent des conditions d'emploi où les femmes sont toujours la variable d'ajustement des entreprises. Elles subissent les temps partiels, les horaires fragmentés, les fragilités de l'insertion et de la réinsertion, créant pour certaines une relation au marché du travail atypique. Elles accèdent moins souvent aux mêmes responsabilités et, en fin de course, perçoivent des pensions de retraite inférieures. Ce constat ne permet plus de nier les discriminations de genre qui persistent malgré de nombreux principes et lois qui ont été adoptés.

Depuis 1946 (Préambule de la Constitution) et 1957 (Traité de Rome), malgré quelques progrès et figures phares, notamment dans les secteurs publics ou dans les grandes entreprises, les mentalités attribuent aux femmes l'entière responsabilité des contraintes de la vie familiale et donc une moindre disponibilité dans leur travail.

L'arrivée des « nouveaux pères » n'a pas beaucoup amélioré leur sort. Les chiffres montrent que ces derniers n'opèrent aucun changement de leur activité à l'arrivée d'enfants, que ce soit dans les familles de salariés, aussi bien que dans les familles de professions libérales.

Il apparaît une rupture dans la carrière professionnelle des femmes (quel que soit leur statut), avant et après l'arrivée d'enfants², en dépit de dispositifs publics de conciliation des temps professionnel et domestique. Dispositifs dont on peut supposer qu'ils ne dépassent pas le principe d'une parentalité hétérosexuelle, où les rôles sont discriminés entre les femmes et les hommes.

Les aides publiques permettent aux femmes de mieux cumuler les temps, pas d'investir leur partenaire de leurs responsabilités domestiques, par ex. le dispositif de l'APE (devenu le Complément de libre choix d'activité au 1^{er} janvier 2014) qui relevait d'une vision traditionnelle familialiste du partage des tâches a incité la plupart d'entre elles à se retirer du

2 - L'arrivée d'un enfant est l'évènement qui favorise le creusement des inégalités. Les hommes reçoivent, selon certaines études un bonus en termes d'insertion professionnelle, d'évolution de carrière et de condition d'emploi, au contraire des femmes. En France, ces dernières ne doivent pas s'attendre à un rééquilibrage des temps de travail et des temps personnels. L'accumulation des interruptions et des réductions d'activité, intervenant avec le nombre d'enfants, accroissent ensuite les écarts entre conjoints.

marché du travail. Au mieux, elles reportent les inégalités sur des femmes au statut plus précaire.

Si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une question qui a été beaucoup posée dans le cadre du salariat, le mode d'emploi dominant depuis les 30 glorieuses, elle revient dans l'actualité avec les transformations du marché du travail et implique, non seulement le fonctionnement interne des entreprises, mais également le cadre plus global de l'emploi. En effet, l'environnement socio économique des relations du travail promeut la porosité entre le travail indépendant et le travail salarié, par la mise en œuvre des plateformes numériques, etc., entremêlant le temps professionnel et le temps privé.

Les professions libérales, parmi les travailleurs et travailleuses indépendant.e.s, sont à plus d'un titre concernées par l'égalité professionnelle dans leur écosystème. Quelques sujets de fond doivent ainsi être pensés avec la féminisation des professions intellectuelles :

- l'accessibilité des services libéraux dans les territoires ;
- l'évolution des modèles d'intégration des jeunes professionnel.le.s, peu tenté.e.s par l'exercice en libéral, alors que le modèle entrepreneurial séduit partout ailleurs les diplômé.e.s ;
- la crise de l'exercice libéral en tant que modèle, la tentation de l'exercice en société et de l'inter professionnalité.

Parce qu'elles s'inscrivent dans le cadre entrepreneurial de la très petite entreprise, les professionnel.le.s doivent diversifier leurs ressources humaines en offrant à leurs salarié.e.s plus de flexibilité et d'autonomie dans la gestion de leurs trajectoires et d'autre part, dans leurs propres rangs, doivent aménager une pluralité qui leur permettrait de dépasser le modèle masculin/patriarcal des activités libérales, auquel jeunes et femmes ont du mal à adhérer.

1. La féminisation des professions libérales : un mouvement de société

La féminisation doit plus s'interpréter comme un reflet des relations de plus en plus égalitaires dans les classes moyennes et supérieures de la société que comme une spécificité propre aux professions libérales et aux femmes de profession libérale.

Rappelons qu'il s'agit d'un processus qui s'est enclenché dans les années 1970 et qui a connu une accélération dans les années 1990, notamment grâce à l'accès des femmes aux études supérieures et aux nouveaux besoins économiques et sociaux de notre appareil de production. Il n'a pas concerné tous les secteurs de façon homogène.

Un secteur d'activités ségréguées

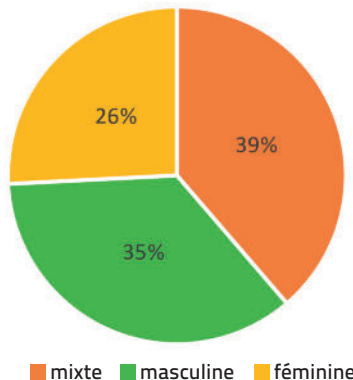
Globalement, l'activité des femmes chef.fe.s d'entreprise de profession libérale est encore orientée vers les domaines de la santé (*le Care*) et de l'éducation. Ce sont des secteurs qui ont connu une expansion générale de leur démographie. Dans certaines professions (médicales), elles sont très majoritaires, par ex. les professions d'orthophonistes ou d'orthoptistes. Dans le secteur du droit, la profession d'avocat est la plus féminisée, au contraire d'autres professions, comme celle des notaires, huissiers, etc.

Un indicateur de ségrégation

La ségrégation professionnelle peut être calculée par le critère de dominance au sens de Hakim (1993). Il permet de classer les métiers en trois catégories : à dominance masculine, féminine ou mixte. Si la part des femmes dans le groupe est supérieure de plus de 15 points à la moyenne des femmes pour l'ensemble des métiers, le métier est dit à dominante féminine. Si le différentiel est inférieur d'au moins 15 points, le métier est dit à dominante masculine, et si au contraire le différentiel est compris entre ces deux bornes, le métier est mixte.

Source : Argouarc'h et Calavrezo (2013)

RÉPARTITION DES PROFESSIONS SELON LEUR « DOMINANTE » à partir du tableau Caractéristiques de quelques professions libérales



À l'intérieur des familles, des disparités apparaissent. Ainsi dans la famille du droit, trois professions sont considérées à dominante masculine : les commissaires-priseurs, les experts auprès des tribunaux et les huissiers de justice et trois professions sont mixtes : les avocats, les greffiers des tribunaux de commerce et les notaires.

Dans la famille de la santé, mixte par rapport à l'ensemble des professions libérales, les professions à dominante féminine regroupent les auxiliaires médicaux. La santé est un secteur qui s'est fortement féminisé et qui continue sa transformation. Par ex. en 2015, les femmes médecins représentaient 43% de l'ensemble des médecins contre 30% en 1990³. Actuellement, elles sont majoritaires parmi les médecins de moins de 55 ans. Pour autant, elles sont moins nombreuses à faire le choix de l'exercice libéral⁴. Avant 50 ans, elles ne sont que 59% généralistes à exercer sous ce régime (9 points de moins que leurs confrères masculins). L'écart se resserre pour les moins de 35 ans (médecins généralistes), pour être pratiquement nul. Chez les spécialistes, les différences concernant le choix libéral sont plus marquées entre les hommes et les femmes : avant 30 ans, les femmes représentent 30% des médecins libéraux contre 43% pour les hommes. Outre le choix de l'exercice libéral ou salarié, le contraste entre les femmes et les hommes s'observe également dans leur façon d'exercer. Par exemple, la médecine générale est relativement bien investie par les femmes (45%), les spécialités vers lesquelles elles s'orientent sont la pédiatrie, la gynécologie, la dermatologie, etc. alors que les spécialités de « bloc » sont peu féminisées (chirurgie, anesthésie...).

Enfin dans la famille du technique et cadre de vie, considérée dans son ensemble comme une famille à dominante masculine, on recense seulement trois professions mixtes : l'architecte d'intérieur-décorateur, le formateur et le professeur de musique, et deux professions à dominante féminine, à savoir la styliste et la traducteur-interprète.

La répartition des principales professions libérales en faveur des professions mixtes est relativement plus favorable (environ 40%), que dans l'ensemble des métiers. Ceci est dû au niveau d'études élevé des professionnel.le.s, qui est positivement corrélé avec le niveau de mixité dans les métiers et en raison d'une ségrégation éducative relativement⁵ moins importante dans les formations menant aux professions libérales en général.

3 - Sous la direction de Muriel Barlet et Claire Marbot, 2016, *Portrait des professionnels de santé - édition 2016*, Collection Panoramas de la Drees - Santé, avril, 160 p.

4 - Selon la DREES (*L'influence des charges de famille sur les revenus d'activité selon le genre, le cas des médecins libéraux français*, mars 2017), les femmes médecins font moins le choix du libéral que les hommes : moins de la moitié d'entre elles exercent sous ce mode, contre les 2/3 de leurs confrères.

5 - Ce point est à moduler selon les formations. En effet, certaines formations comme celles des chirurgiens sont encore marquées par une culture professionnelle (mode de recrutement, caractéristiques techniques et organisationnelles) très peu favorable à l'égalité des sexes (Zolesio, 2009), alors que la médecine compte de plus en plus de femmes.

CARACTÉRISTIQUES DE QUELQUES PROFESSIONS LIBÉRALES

Profession	Nombre de professionnels en 2014	Proportion de femmes en 2014 (en %)	Revenu * moyen en 2014 (en euros)
TOTAL PROFESSIONS LIBÉRALES	770 342	45,8	56 200
Droit	71 398	51,1	82 000
Avocat	58 124	55,4	65 200
Commissaire-priseur judiciaire	383	20,9	63 200
Expert près des tribunaux	329	17,0	38 400
Greffier des tribunaux de commerce	218	36,2	388 700
Huissier de justice	3 121	30,8	144 200
Notaire	8 519	31,0	167 900
Santé	437 292	56,5	64 400
Chirurgien-dentiste	36 176	40,2	98 200
Infirmier	104 494	83,7	48 500
Masseur-kinésithérapeute	63 918	45,5	43 100
Médecin généraliste	67 196	37,4	81 700
Médecin spécialiste	60 299	33,7	110 200
Orthophoniste	18 391	96,7	30 400
Orthoptiste	2 743	89,8	27 700
Pédicure-podologue	12 817	66,7	26 800
Pharmacien	30 779	53,8	75 200
Psychologue	8 614	82,1	18 300
Sage-femme	5 239	97,5	27 500
Vétérinaire	10 432	35,6	67 500
Technique et cadre de vie	261 652	26,3	35 400
Agent général d'assurances	11 959	15,1	91 800
Agent privé de recherche	408	24,2	21 500
Architecte d'intérieur décorateur	2 447	47,2	23 900
Architecte réglementé	26 267	26,2	36 300
Dessinateur technique	3 900	23,3	30 800
Formateur	9 531	41,0	24 500
Géomètre expert	1 583	10,2	56 800
Intermédiaire de commerce	30 493	24,2	27 200
Maître d'œuvre	3 948	11,5	29 900
Moniteur de ski	9 883	21,7	11 600
Professeur de musique	1 945	43,4	13 600
Styliste	553	69,9	33 500
Traducteur interprète	4 615	69,2	26 300

Source : données 2014 des caisses de retraite, ordres professionnels, associations agréées, traitement DGE, in les chiffres clefs des professions libérales, édition 2016, DGE

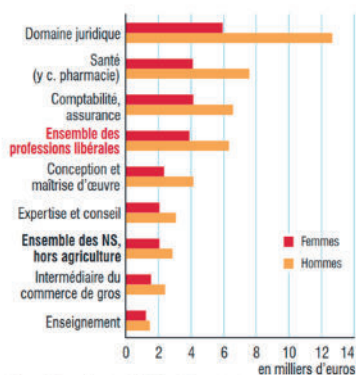
Au-delà du temps de travail, l'impact de la ségrégation sur les rémunérations ?

L'autonomie induite par l'exercice d'une profession libérale permet à la travailleuse et au travailleur indépendant.e, d'organiser sa production, ses conditions de travail, sa formation, sa trajectoire professionnelle, sans que par principe, elle ou il ait à souffrir de discrimination.

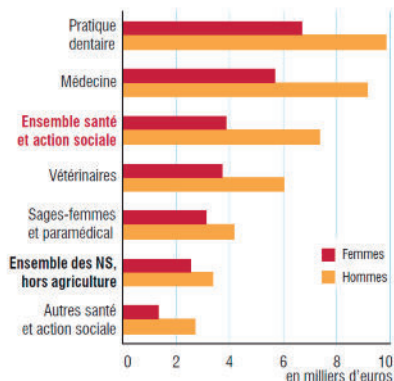
De fait, c'est parmi les professions libérales, que les femmes ont pu, grâce à leur niveau scolaire, faire avancer la mixité des métiers, obtenant des postes de dirigeant.e.s à responsabilité et atténuant les lignes de divisions. Mais des progrès restent à faire lorsqu'on relève notamment les rémunérations. Les revenus mensuels moyens des femmes en profession libérale sont régulièrement inférieurs à ceux des confrères.

À première vue, la discrimination de genre dans le secteur libéral est moins axée sur le traitement que reçoivent les professionnelles dans leurs propres entreprises que sur leur gain. D'une manière générale, on explique le différentiel de revenus par la moindre durée horaire des journées de travail des femmes. Car ces dernières consacrent toujours un temps plus élevé que les hommes au travail domestique et aux charges familiales. L'exercice libéral leur permet de gérer leurs obligations dans le cadre du libre choix. Or il existe une partie non expliquée du différentiel.

REVENU MOYEN PAR SEXE EN 2011



Champ : France, hors taxes d'office et hors auto-entrepreneurs.
Source : Insee, base Non-salariés.



Champ : France, hors taxes d'office et hors auto-entrepreneurs.
Source : Insee, base Non-salariés.

La discrimination sur les revenus est relativement bien renseignée dans le cadre du salariat. Elle porte le nom de « discrimination statistique », qui consiste à rejeter un individu en raison de défauts qu'on lui prête parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés – à tort ou à raison – présenter ces défauts.

De nombreux travaux ont montré que la ségrégation des professions selon le genre pèse sur le niveau des rémunérations qu'elles proposent, c'est-à-dire des salaires plus faibles en moyenne dans les professions féminines par rapport aux professions mixtes ou masculines (cf. Chamkhi et Toutlemonde (2015) ; Dupray et Moullet (2015)).

Peu d'études lient les rémunérations et le genre ont été réalisées pour le travail indépendant. Mais on peut supposer l'existence d'un effet de ségrégation subi par les femmes en profession libérale. C'est-à-dire un effet de concentration dans certains secteurs d'activité peu valorisés (par ex. *le care*) ou tâches au sein d'une profession.

On peut aussi approcher le différentiel de revenus dans le secteur des professions libérales par l'hypothèse de la double discrimination. Elle transpose dans le travail indépendant la discrimination présente sur le marché du travail. En effet, si les femmes salariées sont discriminées dans leur emploi, elles peuvent trouver dans le travail indépendant un moyen de contourner les discriminations dont elles sont victimes. Or il peut exister un effet de discrimination du consommateur. Ces derniers en effet répugnent à acheter certains biens et services à moins que les prix de ces derniers soient moins élevés. Ce phénomène abaisse le niveau de rendement du capital investi, pour les groupes deux fois discriminés (Borjas et Bronars (1989), in d'Amours (2006)).

D'une manière générale, on rappellera que la ségrégation des femmes dans les métiers les moins porteurs d'opportunités de carrière est le principal facteur structurel d'inégalités professionnelles. C'est l'effet de structure où les femmes sont surreprésentées dans un petit nombre de métiers aux faibles possibilités d'évolution. Les conditions de travail sont dégradées (temps partiels, activités périphériques), les écarts de rémunération⁶ et de carrière sont plus importants entre les femmes et les hommes. Les métiers sont moins valorisés et moins techniques, moins visibles et génèrent moins de relations stratégiques, ce qui conduit à la reproduction des inégalités.

De plus, le secteur des professions libérales étant très sensible au diplôme et à la formation initiale, les stéréotypes de l'orientation scolaire pèsent particulièrement dans la ségrégation des métiers (beaucoup de femmes dans les métiers du *care*, peu de femmes dans les professions techniques), et sur les différents segments de marché. Les choix scolaires comptent d'autant plus dans une carrière libérale, que l'investissement consenti en formation initiale est peu incitatif à des changements radicaux de carrière au cours d'une vie.

6 - Par ex. les rémunérations à la performance individuelle sont plus défavorables aux femmes.

On notera que le phénomène de la discrimination sexuelle parmi les indépendant.e.s risque de prendre de l'ampleur dans l'avenir notamment avec l'afflux des nouvelles professions libérales non réglementées et l'encouragement des pouvoirs publics à la création d'entreprise.

Déjà dans les années 1990, un lien entre la croissance du travail indépendant et le genre avait retenu l'attention de sociologues. En particulier, la croissance disproportionnée du travail indépendant, qui génère des revenus plus faibles, voire inférieurs, aux revenus du même métier sous le statut salarié, était principalement expliqué par l'afflux des femmes.

Cette analyse trouve des échos dans la surreprésentation actuelle de ces dernières dans le régime de la micro-entreprise (2009).

Dans ce cas de figure, le travail indépendant (libéral non réglementé) présenterait de plus en plus un côté disqualifiant, au contraire des attentes en terme d'autonomie et de professionnalisation de la main d'œuvre.

2. Les salarié.e.s des entreprises de professions libérales

Les inégalités femmes-hommes dans l'emploi salarié sont multidimensionnelles et complexes. Elles trouvent leur origine principalement dans la faible mixité du monde du travail et des choix d'orientation professionnelle, dans les rapports sociaux de genre dans la sphère familiale et dans certaines pratiques discriminatoires des entreprises.

En termes d'insertion professionnelle, c'est au sein des professions libérales, catégorie au poids modeste parmi l'ensemble des jeunes cadres, que les femmes ont davantage renforcé leur présence, notamment en raison de la féminisation croissante des professions de santé et du droit.

On observe pour les cadres encadrant.e.s (qui, en cas de création d'entreprise sont plus expérimenté.e.s pour gérer et développer une organisation) une part de femmes diplômées de la génération 2010 très importante (87,9%), bien supérieure à la moyenne (44,1%).

RÉPARTITION PAR PROFESSION DES CADRES ET CADRES ENCADRANT.E.S DIPLÔMÉ.E.S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN 2001 ET 2013.

a. Cadres

en %

	Génération 1998				Génération 2010			
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes
Professions libérales	6,0	7,6	4,9	52,6	8,2	11,9	4,6	71,3
Cadres de la fonction publique	6,5	8,4	5,2	53,2	8,4	10,4	6,4	61,3
Professeur.e.s, professions scientifiques	20,9	30,4	14,1	60,5	16,1	22,2	10,3	67,8
Professions de l'information, des arts et des spectacles	3,9	5,1	3,1	53,7	6,1	6,1	6,1	49,4
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	24,0	26,7	22,0	46,2	26,7	27,9	25,4	51,8
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	38,8	21,9	50,7	23,4	34,5	21,5	47,2	30,7
Part fonction publique	23,3	32,8	16,6	58,4	23,0	30,6	15,6	65,7
Ensemble des cadres	100,0	100,0	100,0	41,0	100,0	100,0	100,0	49,4

b. Cadres encadrant.e.s

en %

	Génération 1998				Génération 2010			
	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes	Ensemble	Femmes	Hommes	Part des femmes
Professions libérales	4,9	5,4	4,6	39,3	1,7	3,4	0,4	87,9
Cadres de la fonction publique	10,0	12,2	8,8	43,2	9,2	13,1	6,2	62,4
Professeur.e.s, professions scientifiques	12,2	20,7	7,5	60,5	18,4	28,8	10,2	68,9
Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,4	4,1	1,4	60,8	3,5	4,9	2,3	62,3
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	29,6	35,3	26,5	42,4	29,9	31,3	28,8	46,2
Ingénieur.e.s et cadres techniques d'entreprise	40,9	22,3	51,2	19,4	37,3	18,5	52,1	21,9
Part fonction publique	18,1	26,2	13,7	51,3	24,5	36,5	15,1	65,7
Ensemble des cadres	100,0	100,0	100,0	35,6	100,0	100,0	100,0	44,1

Champ : France métropolitaine, diplômés de l'enseignement supérieur en emploi de cadre (a), de cadre encadrant (b) trois ans après la fin de leurs études, champs comparables.

Lecture : parmi les diplômé.e.s du supérieur de la Génération 1998 en emploi de cadre après trois ans de vie active, 6,5 % sont des cadres de la fonction publique. Ces cadres de la fonction représentent 8,4 % des femmes en emploi de cadre. Les femmes forment ainsi 53,2 % de l'effectif de cette catégorie trois ans après avoir quitté le système éducatif en 1998.

Source : Céreq, enquête Génération 1998 et 2010.

Les chiffres de l'OMPL

L'Observatoire des métiers des professions libérales (OMPL)

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui impactent leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs. Faire face à ces évolutions anticiper leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois, suppose qu'elles disposent d'un outil d'expertise et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

À cette fin, l'UNAPL et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) ont créé l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales), par l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Treize branches professionnelles ont déjà rejoint l'OMPL : les études d'administrateurs et mandataires judiciaires, les entreprises d'architecture, les cabinets d'avocats, les cabinets dentaires, les offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires, les entreprises d'économistes de la construction, les cabinets d'experts en automobile, les cabinets de géomètres, topographes, photogrammètres, experts-fonciers, les laboratoires de biologie médicale, les cabinets médicaux, les études d'huissiers de justice, les pharmacies d'officine et les cabinets et cliniques vétérinaires.

Source : <https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/index.php>

Plus de quatre emplois sur cinq sont occupés par des femmes dans les entreprises relevant des branches de l'OMPL. Les secteurs santé et juridique se caractérisent par un fort taux d'emplois féminins tandis que celui du cadre de vie-technique affiche un équilibre quasi parfait entre les effectifs des hommes et ceux des femmes. Le taux de féminisation des entreprises libérales de l'OMPL (83%) est nettement plus élevé que celui de l'ensemble de l'économie (63%).

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR GENRE EN 2013

Genre	Technique et cadre de vie	Juridique et judiciaire	Santé	OMPL	Ensemble de l'économie
Femmes	49%	80%	90%	83%	63%
Hommes	51%	20%	10%	17%	37%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Source : dads, baromètre OMPL 2016.

Le taux de féminisation des emplois offerts par les entreprises de professions libérales de l'OMPL augmente entre 2008 et 2013 pour la catégorie des cadres. Ainsi en 2013, 67% des cadres travaillant dans le secteur libéral sont des femmes.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE SOCIALE

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
2008	65 %	75 %	96 %	77 %
2009	67 %	80 %	94 %	78 %
2010	65 %	82 %	93 %	75 %
2011	66 %	78 %	94 %	77 %
2012	67 %	79 %	94 %	76 %
2013	67 %	79 %	93 %	76 %

Source : dads, baromètre OMPL 2016.

TAUX DE FÉMINISATION PAR CATÉGORIE SOCIALE ET PAR FAMILLE

Santé (en %)

	Cabinets dentaires	Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers	Cabinets médicaux	Pharmacie d'officine	Cliniques vétérinaires	OMPL
Cadres	62	63	79	78	77	67
Professions intermédiaires	70	86	91	90	89	79
Employés	99	94	88	97	96	93
Ouvriers	97	71	87	83	85	76
Moyenne	96	87	87	89	90	83

Source : dads, baromètre OMPL 2016.

Droit (en %)

	Études d'administrateurs et mandataires judiciaires	Cabinets d'avocats	Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques	Études d'huissiers de justice	Secteur juridique	OMPL
Cadres	60	66	57	60	65	67
Professions intermédiaires	65	81	37	64	75	79
Employés	91	91	74	73	87	93
Ouvriers	80	53	20	46	45	76
Moyenne	84	83	60	70	80	83

Source : dads, baromètre OMPL 2016.

Technique et cadre de vie (en %)

	Entreprises d'architecture	Entreprises d'économistes de la construction	Entreprises d'experts en automobile	Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et expertsfonciers	Technique et cadre de vie	OMPL
Cadres	46	33	11	18	42	67
Professions intermédiaires	47	30	11	21	35	79
Employés	86	81	82	83	85	93
Ouvriers	33	13	8	21	26	76
Moyenne	54	43	49	31	49	83

Source : dads, baromètre OMPL 2016.

Les obligations légales

D'abord relatifs aux inégalités salariales, les textes législatifs ont élargi le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes à tout le domaine professionnel, tout en laissant une grande place à la négociation collective en entreprise, au niveau des branches et au niveau national.

Ainsi la loi impose, pour les plus grandes entreprises (+ 300 salariés), l'établissement d'un rapport de situation comparé (RSC) entre les femmes et les hommes. Elles doivent, en outre, négocier un accord collectif ou construire un plan d'action définissant au minimum quatre domaines sur neuf⁷.

Entre 50 et 300 salariés, les directions doivent présenter à leur comité d'entreprise un bilan et des objectifs à atteindre en matière d'égalité. Elles doivent négocier un accord collectif ou un plan d'action sur trois domaines minimum, sous peine de sanction financière (pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale) ou, depuis 2014, d'exclusion des marchés publics. De plus à partir de 200 salariés, elles doivent créer une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de 50 salariés, si elles échappent à ces obligations législatives, doivent tenir compte des objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et des mesures permettant de les atteindre. Elles disposent d'outils pédagogiques de diagnostic.

Pour en savoir plus : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/publication-egalite-professionnelle/>, rubriques « Guides pratiques » et « Guides ANACT/ARACT (Agence nationale/régionale pour l'amélioration des conditions de travail) »

Les accords-cadres

La négociation collective, visant l'égalité professionnelle, s'effectue au niveau national, des branches et des entreprises.

Au niveau national, l'Accord national interprofessionnel (ANI), signé le 19 juin 2013, mettait l'accent sur l'articulation des vies familiales et professionnelles. En outre, il abordait l'importance de l'évolution des mentalités et la lutte contre les stéréotypes. Il promouvait l'égal accès à la formation continue et à la promotion.

.....
7 - L'embauche, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la formation, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la rémunération et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Au niveau des branches, le nombre d'accords signés sur la question de l'égalité est encore faible. La Direction générale du travail (DGT) avait fait le constat, concernant le contenu des accords, de leur qualité variable et de leur manque de pertinence par rapport aux résultats des diagnostics de genre effectués. Ce qui témoignait d'une absence d'appropriation des outils de promotion de l'égalité par les entreprises. En effet, ces dernières abordent plus la question de la mixité professionnelle sous l'aiguillon des difficultés de recrutement que sous le thème de l'égalité. Et l'intensité de cette préoccupation varie inversement avec le niveau du chômage. La limite de cet échelon de négociation consiste dans le fait que les entreprises adhérentes, en contact avec les attentes de leurs clientèles, ne sont pas toutes sensibles aux orientations prises par les branches.

Concernant le secteur des entreprises de professions libérales, l'accord « Qualité de l'emploi dans les professions libérales », signé le 9 juillet 2010, comportait une partie relative à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Mais force est de constater le nombre médiocre d'accords signés (5 sur 16 branches). Le changement dans les stratégies et les habitudes des TPE est quasiment impossible, s'il n'est pas porté par la forte conviction personnelle de la/du chef.fe d'entreprise.

Les accords-cadres par branche de l'OMPL (sont surlignées les professions qui ont signé des accords)

- Études d'administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires ;
- **Entreprises d'architecture, 27 mars 2014 ;**
- Cabinets d'avocats ;
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires ;
- Cabinets dentaires ;
- Entreprises d'économistes de la construction ;
- Cabinets d'experts en automobile ;
- Cabinets de géomètres, topographes, photogrammètres et experts-fonciers ;
- Études d'huissiers de justice ;
- Laboratoires de biologie médicale ;
- **Cabinets médicaux, 10 mai 2012 ;**
- Pharmacie d'officine ;
- Cabinets et cliniques vétérinaires.

Branches hors OMPL

- **Agents généraux d'assurances, 18 novembre 2008 ;**
- **Expert comptables, 4 janvier 2013 ;**
- **Conseils, accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (syntec) et accord de branche du 27 octobre 2014, non encore étendu.**

L'UNAPL ne peut qu'encourager les branches à se saisir de la question de l'égalité professionnelle. Au-delà de l'effet de communication, l'enjeu de l'égalité professionnelle est également économique (en plus d'être éthique). On montre en effet, qu'une meilleure diversité agit positivement sur les performances de l'entreprise/du secteur, en termes d'image vis-à-vis des tiers, de la performance commerciale, de la créativité et du climat social. C'est également par une démarche volontaire d'équité dans les pratiques de management et organisationnelles, que l'entreprise influe sur l'implication et la satisfaction de ses collaborateurs, sur son efficacité et la qualité de ses services.

Davantage que les obligations légales, l'initiative individuelle des entreprises, au niveau des territoires, peut constituer une voie alternative au regard des avantages qu'elles peuvent recueillir en privilégiant, au sein de leur méthode de gestion des ressources humaines, la diversité, l'égalité professionnelle, sources d'équilibre social et *in fine* d'efficacité économique. Une démarche volontaire sous la notion de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) peut alors pallier les faiblesses et le peu d'efficacité des voies injonctives, soit de la loi, soit de la branche. Ces actions sont encouragées par les pouvoirs publics, via par ex. le Label égalité professionnelle (2004), géré par l'AFNOR, p.100.

3. Les conjoints collaborateurs de professionnels libéraux

Un statut qui légalise le travail du conjoint participant à l'activité de l'époux.se

Depuis de très longues années, et compte-tenu de l'évolution de la société, des mentalités et des textes, le conjoint se trouvait dans une situation inégalitaire et injuste, voire précaire, notamment en cas de veuvage, divorce ou maladie. Devenue insupportable cette situation a été unanimement dénoncée en réclamant la reconnaissance de la collaboration du conjoint et des droits qu'elle appelle.

Une première loi du 17.01.2002 a attribué aux conjoints collaborateurs du secteur libéral un statut spécifique, mais uniquement à titre volontaire, ce qui a entraîné des difficultés et entravé sa mise en application. Par ailleurs, les Conjointes du Commerce et de l'Artisanat ayant demandé une actualisation de leur propre statut datant de 1982, les Pouvoirs Publics ont décidé, dans un souci d'égalité et d'uniformité, d'un statut commun pour toutes les entreprises commerciales, artisanales et libérales.

La loi N° 2005-882 du 2.08.2005 et ses décrets d'application des 5.08.2005 et 1^{er}.08.2006, ont instauré un statut **obligatoire** qui donne au Conjoint Collaborateur sa propre identité à la fois juridique, professionnelle et sociale.

Celui-ci doit exercer **une activité professionnelle régulière dans l'entreprise sans percevoir de rémunération**, y compris à temps partiel, et sans avoir la qualité d'associé au sens de l'article 1832 du Code Civil. Le statut est aussi ouvert au conjoint du gérant associé unique ou du gérant associé majoritaire d'une SARL et d'une société d'exercice libéral à responsabilité limitée dès lors que l'effectif n'excède pas vingt salariés. Il a été étendu ensuite aux conjoints d'agriculteurs et aux partenaires d'un PACS.

Les principaux avantages accordés par ces mesures sont les suivants :

- protection juridique du conjoint collaborateur concernant sa responsabilité, et en cas de divorce ;
- allocations et indemnités de remplacement pour maternité/adoption, avec extension au régime des praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés ;
- adhésion obligatoire aux régimes d'assurance-vieillesse du professionnel ;
- formation professionnelle continue avec aides au remplacement ;
- possibilité d'accéder aux plans d'épargne de l'entreprise ;
- droit de créance sur actif successoral et de reprise d'activité dans les trois mois pour les professions non réglementées.

Sont venus s'ajouter, avec les décrets des 20.06.2011 et 07.09.2012 :

- accès au régime invalidité-décès du professionnel ;
- rachat possible de périodes d'activité limité à six années et autorisé jusqu'au 31.12.2020 ;
- poursuite d'adhésion à titre volontaire au régime de vieillesse après cessation d'activité du professionnel pour cas de force majeure (décès, maladie, départ à la retraite, divorce).

À noter : la couverture pour la maladie et les prestations familiales est apportée au conjoint collaborateur par celle du professionnel, en sa qualité d'ayant-droit.

Certes ces mesures représentent une avancée réelle concernant la place et les droits des conjoints collaborateurs ; mais elles comportent aussi des faiblesses et oublis, lesquels nécessitent des améliorations par rapport à d'autres catégories sociales, eu égard notamment au principe de l'égalité/parité et à l'évolution rapide des besoins dans une société moderne.

Des insuffisances

À l'évidence, la fonction de conjoint collaborateur est essentiellement occupée par des femmes acceptant d'apporter stabilité et compétence à leurs époux, chefs d'entreprise, en retour des droits déjà cités ; elle permet aussi une articulation plus souple entre la vie familiale et la vie professionnelle. Par ailleurs, la non-rémunération de la collaboration donne à l'entreprise une aisance de trésorerie pouvant favoriser l'emploi et l'investissement, ce qui n'est pas négligeable en début d'activité comme au cours de l'évolution de la vie.

Alors que dans le secteur du Commerce, de l'Artisanat et de l'Agriculture le statut connaît un succès mérité, il reste très modeste et stable dans le secteur libéral, suivant les chiffres indiqués ci-après :

AFFILIÉ.E.S CONJOINT.E.S COLLABORATEUR.RICE.S PROFESSION LIBÉRALE

Conjoints collaborateurs		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Cotisants au 30.06	CRN	22	20	28	29	29	30	34	36	38	39
	CAVOM	33	32	29	30	32	29	29	29	26	26
	CARMF	1 497	1 421	2 077	2 157	2 122	2 093	2 042	1 968	1 861	1 756
	CARCDSF	154	156	252	285	311	328	333	329	332	329
	CAVP	343	360	395	443	698	669	646	632	603	579
	CARPIMKO	342	345	471	504	520	500	502	499	475	458
	CARPV	10	9	39	51	59	58	59	57	53	52
	CAVAMAC	220	199	441	412	384	360	342	315	302	275
	CAVEC	40	86	85	109	119	122	117	120	114	116
	CIPAV	496	589	752	856	883	1 086	1 064	1 079	1 037	991
		3 157	3 217	4 569	4 876	5 157	5 275	5 168	5 064	4 841	4 621

Source : Recueil statistique de l'assurance vieillesse des professions libérales, CNAVPL, Edition 2016

Il faut également souligner que ledit statut est surtout adopté par des femmes déjà d'un certain âge qui ont principalement le souci de compléter un temps de cotisation donnant droit à une retraite optimale. Or les jeunes générations ne semblent nullement intéressées, et l'on peut penser qu'elles le connaissent mal, ou qu'elles l'estiment à juste titre inégalitaire et insuffisant.

AFFILIÉ.E.S CONJOINT.E.S COLLABORATEUR.RICE.S PROFESSION LIBÉRALE

Conjoints collaborateurs au 30.06.2016	Cotisants			Retraités		Âge moyen			
	Femmes	Hommes	Total	Droits propres	Droits dérivés	Immatriculation		Liquidation	
						2015	2016	2015	2016
CRN	26	15	41	29		49,67	51,00	64,00	65,00
CAVOM	19	6	25	22			68,40	66,35	65,20
CARMF	1510	138	1648	1760	7	49,83	50,04	64,92	65,20
CARCDSF	310	23	333	201		45,00	44,89	64,15	63,80
CAVP	374	183	557	416	8	47,49	49,76	63,75	63,28
CARPIMKO	378	76	454	296	1	48,08	44,23	63,61	64,14
CARPV	50	3	53	14			40,79	63,30	
CAVAMAC	248	7	255	420	2	42,18	41,40	63,34	63,10
CAVEC	111	6	117	82		47,61	51,08	64,00	63,83
CIPAV	801	115	916	274		45,79	46,48	63,33	63,59
	3827	572	4399	3514	18	47,96	47,42	63,37	64,37

Source : recueil statistique de l'assurance vieillesse des professions libérales, CNAVPL, Edition 2016

Par ailleurs on remarque, avec la féminisation des professions, l'arrivée récente de conjoints collaborateurs hommes mais hélas en nombre très modeste. C'est peut-être parce que cette activité est encore ressentie par certains comme défavorable en droits et peu valorisante, ce qui est regrettable car elle est un recours éventuel contre le chômage, et que la participation est au contraire fort précieuse et enrichissante.

Indépendamment du statut non rémunéré, la loi du 02.08.2005 confirme que le conjoint peut aussi adhérer au régime général des salariés, plus protecteur et nettement plus coûteux. Mais la notion de subordination soulève parfois quelques problèmes inégalitaires (ex : en matière de chômage et de déductibilité fiscale) sur lesquels il faut veiller.

Conclusion

Quel que soit son rôle professionnel, la femme active doit pouvoir le rester à toutes les étapes de la vie, et aider parallèlement à rendre l'exercice de l'entreprise libérale rationnel, attractif et adapté à une réalité économique, sociale et familiale. Elle doit y être soutenue par une égalité de droits et de considération, ainsi que par une information solidaire et une représentation légitime dans les organismes et débats dont elle est privée.

D. Les enjeux de l'égalité-parité, la lutte contre les préjugés



1. En termes de profession

La féminisation, soit le mouvement qui mesure la participation de plus en plus importante des femmes au sein d'une profession au point que les hommes deviennent, à leur tour, minoritaires intervient différemment selon le secteur et les métiers. Chez les professions libérales, le rythme est globalement plus lent (par comparaison à la fonction publique, chez les magistrats ou dans le corps des enseignants) et hétérogène.

L'augmentation globale du nombre de femmes dans les professions libérales donne l'illusion d'une plus grande égalité dans ces professions jusque-là tenues par les hommes (par ex. la féminisation chez les médecins atteindrait 60% de femmes à l'horizon 2040). Mais elle masque en réalité des inégalités persistantes, tant au niveau de l'accès aux métiers, aux responsabilités et aux revenus.

Car il faut compter avec la notion de « genre » d'une profession. Il s'agit de la construction sociale d'une réalité statistique (le nombre de femmes en exercice par rapport aux hommes), historique (la tradition), et subjective (caractéristiques techniques et symboliques) ainsi que les qualités qu'elle requiert associées à un sexe, rattachées à une profession (par ex. l'empathie pour les sages-femmes (Charrier, (2007)) ou le caractère bien trempé, combatif et endurant, rigoureux pour les chirurgiens digestifs (Zolesio (2009)).

La féminisation est un phénomène qui change l'identité très forte d'une profession (*a fortiori* libérale). Par exemple, la croyance tenace qu'une féminisation entraîne sa paupérisation ou la dévalorisation de son statut⁸, contraste avec les bénéfices qu'apporte plus de diversité parmi les compétences d'une entreprise/organisation/secteur.

Or, la sociologue Marlaine Cacouault-Bitaud (2001) montre que l'arrivée massive des femmes dans une profession, peut être simultanée à des transformations de ladite profession, sans que les femmes en soient spécifiquement la cause. Corrélation n'est pas raison. Dans le cas des avocats, le déclassement de cette profession a commencé au cours de l'entre-deux-guerres, au moment d'un discrédit général de la société envers les avocats parlementaires et toute la classe politique, dans un contexte de violence et de crise économique. Dans les années 1950, l'ouverture de la profession à de nouveaux

.....
8 - Les institutions (associations et ordres) de certaines professions (droit) n'ont pas été les dernières à déplorer la féminisation de leur activité en accusant les nouvelles recrues d'abaisser le statut social, de transformer le métier en le diminuant. Elles ne font que refléter les relations inégalitaires des sexes dans la société et la crainte de leur remise en cause. La représentation des femmes étant inférieure à celle des hommes, la profession qui les accueille en serait automatiquement discréditée aux yeux de la société. Cette pensée du XIX^e s. exprime une vision dépassée ou idéalisée de la profession.

marchés/clients et l'arrivée des femmes se sont traduites par une redistribution des tâches. Les confrères, pour lutter contre le déclassement, se réorientaient vers les services aux entreprises qui nécessitaient une spécialisation des compétences en matières juridiques et économiques, alors que les consœurs en mode d'insertion sur un marché concurrentiel occupaient une position de collaboratrices.

On notera qu'un phénomène similaire s'est produit pour les femmes architectes, deux décennies plus tard. L'insertion des femmes sur un marché concurrentiel de plus en plus difficile (après le choc pétrolier, les commandes se raréfiaient), a entraîné une réorientation des architectes masculins vers les tâches les plus valorisantes et rémunératrices.

Le milieu médical n'a pas non plus échappé au mouvement. L'insertion des femmes médecins a eu lieu avec l'augmentation de la démographie médicale, dans un « paysage en mutation » après la Seconde Guerre mondiale. L'exercice de la médecine s'est diversifié avec d'une part, les carrières d'élite, de l'autre, les carrières de base (ou pour prendre d'autres classifications, les généralistes et les spécialistes, le libéral et le salariat). Les orientations des hommes et des femmes sont influencées par les nouvelles possibilités d'exercer la profession. Ainsi les écarts peuvent se creuser entre deux situations professionnelles. Si les femmes choisissent les spécialités de ville, délaissant la médecine générale, elles émargent en bas de l'échelle des revenus, alors que les spécialités « d'élite » et les « hospitaliers » sont toujours aux mains de leurs confrères⁹.

On montre ainsi que la chirurgie digestive constitue un bastion masculin (Zolesio, 2009), dont les femmes ont été et sont toujours exclues. Et que d'une manière générale, l'ouverture de la médecine aux femmes s'est faite en attribuant à ces dernières des spécialités telles que la gynécologie, l'hygiène, la santé publique, la pédiatrie.

La féminisation des professions appelle deux lectures du phénomène :

- Soit une lecture universaliste où les femmes sont des professionnelles comme les autres. On les appellera à exercer sous le modèle de l'*ethos* professionnel (voir encadré), mis en œuvre par les générations précédentes ;
- Soit une lecture essentialiste où les exercices professionnels des femmes sont pensés sous la contrainte de leurs charges domestiques. On craint ainsi que la féminisation d'une profession soit un risque pour son avenir (dévalorisation des statuts) d'autant plus si elle entraîne une remise en question de la « disponibilité permanente » des professionnels et donc une réduction des rémunérations de l'ensemble de la profession.

9 - Cette hiérarchisation de la profession médicale, permettant finalement aux hommes de conserver prestige du statut et revenus, a favorisé en fin de compte une arrivée massive des femmes sans susciter beaucoup de commentaires de la part des institutions décisionnaires en matière de régulation de la profession. De sorte que si les statistiques relevées dans la profession sont sexuées (temps de travail, durée des carrières, etc.), elles n'autorisent pas des conclusions et des analyses fines sur les spécificités d'exercices des femmes et des hommes.

L'*ethos* professionnel

Les activités libérales sont caractérisées par un important *ethos* professionnel, qui se traduit par « une disponibilité permanente » des praticiens à l'égard des patients (Lapeyre et Le Feuvre, 2005), ou clients. Elle entraîne des durées de travail longues, des horaires atypiques et élastiques, des déplacements. En échange, les professionnels sont gratifiés par une rémunération importante et un statut social élevé, qui leur permettent de devenir le seul pourvoyeur des revenus familiaux, sur le modèle du « male bread earner ». Les études lient cet *ethos* à un modèle familial caractérisé par une division sexuelle du travail « traditionnelle », rigide, où les hommes sont totalement déchargés des contingences familiales et les femmes assument toutes les tâches domestiques (éventuellement aidées par des personnels de maison). Elles ont été longtemps considérées comme inactives (cf. la reconnaissance statutaire des conjoint.e.s collaborateur.rice.s libéraux actée seulement en 2005), alors qu'elles peuvent également intervenir dans l'activité professionnelle de leurs conjoints.

Cet *ethos* professionnel, peu compatible avec les contraintes familiales et avec les rythmes de l'école, est de plus en plus remis en cause à la fois par les couples de professions libérales et par les couples dont les conjointes s'inscrivent dans le développement de leur propre carrière professionnelle (tout en s'appuyant sur le modèle inégalitaire et persistant de partage des tâches domestiques). « L'indisponibilité » masculine, érigée en modèle, est devenu ni économiquement viable, ni rationnel (en terme de maximisation des revenus). Le comportement masculin apparaît ainsi de plus en plus interpellé par la question de l'articulation des temps professionnels et familiaux et par une égalisation des rôles sociaux, en même temps qu'une distanciation vis-à-vis de l'exigence de « disponibilité permanente ».

En réalité, les femmes professionnelles libérales adoptent des pratiques différentes de leurs confrères. Elles intègrent davantage les contraintes temporelles d'un cumul temps professionnel et temps familial qui reste à leur charge. Les spécialités, les professions, les tâches les plus demandeuses en temps, les plus contraignantes en terme d'imprévisibilité sont délaissées, pour limiter les débordements temporels d'un exercice.

La gestion de leur cabinet déteint également sur les exercices de leurs conjoints (cf. couples de professions libérales). Ces derniers, face à une volonté de rentabiliser les études sur le marché du travail, sont moins enclins à reproduire l'*ethos* professionnel de leur profession. La preuve en est des tensions qui peuvent être ressenties par les professionnels masculins vis-à-vis des questions de disponibilités exigées par la sphère familiale (Lapeyre et le Feuvre, 2004).

D'ores et déjà au sein de la profession médicale, si dans la période 1992-2001, les temps de travail des hommes et des femmes accusaient un différentiel de 6% (6 heures 11 minutes) (Niel et Vilain, 2001), ils marquent une tendance au rapprochement au point que l'égalisation des activités hommes/femmes généralistes libéraux devrait être atteinte en 2025 (Niel, 2002).

L'évolution de la société a ouvert la voie à des professionnel.le.s qui ne veulent pas forcément travailler moins, mais travailler autrement : en particulier en recherchant une plus grande « souveraineté temporelle ». D'autant que plusieurs études suggèrent que le travail professionnel ne semble plus occuper une place aussi centrale dans les identités professionnelles.

Il s'agit alors de mettre à profit ces bouleversements dans les modes d'exercice pour augmenter l'attractivité des entreprises libérales et des métiers en faisant preuve d'innovation sociale¹⁰. Les jeunes sont particulièrement sensibles au sentiment de justice sociale et s'intéresseront davantage aux métiers/à la profession et au secteur.

Face à des difficultés de renouvellement des pyramides dans les populations des professions libérales, à la désaffection des jeunes et des femmes, il paraît nécessaire que chaque professionnel.le et organisme représentatif mette en place et affiche un argument « d'accroche et de préférence » pour les candidat.e.s lors des recrutements dans le milieu libéral. Par ex. aménager les conditions salariales en faveur de la diversité, faire du contrat de collaboration libérale, une relation plus inclusive. Il s'agit de varier le recrutement du secteur des professions libérales, d'élargir le vivier et diversifier les profils¹¹.

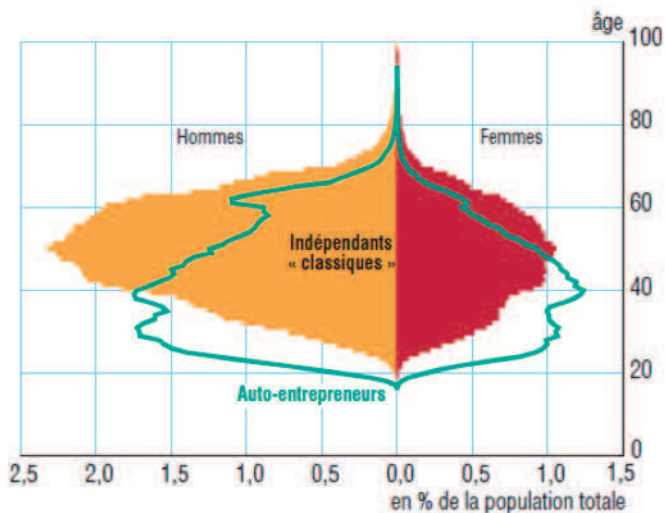
2. En termes de création d'entreprises

Fin 2014, les femmes représentent 35% des non salarié.e.s, et 21% des dirigeant.e.s salarié.e.s. Chez les non salarié.e.s, les femmes sont gérantes majoritaires à 25%, et respectivement 39% à la tête d'une entreprise individuelle de régime classique et 40% dans une entreprise individuelle sous le régime micro-entrepreneur. (Insee, 2017).

.....
10 - Selon le Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire (CSESS) : « L'innovation sociale consiste à élaborer des réponses nouvelles à des besoins sociaux nouveaux ou mal satisfaits dans les conditions actuelles du marché et des politiques sociales, en impliquant la participation et la coopération des acteurs concernés, notamment des utilisateurs et usagers. Ces innovations concernent aussi bien le produit ou service, que le mode d'organisation, de distribution, (...). Elles passent par un processus en plusieurs démarches : émergence, expérimentation, diffusion, évaluation. »

11 - Par ex. le salariat peut être une voie de recrutement en libéral. On sait que la plupart des professionnel.le.s actuellement en activité ont un passé de salarié/fonctionnaire avant d'envisager une carrière libérale.

STRUCTURE PAR ÂGE DES NON-SALARIÉS HOMMES ET FEMMES, SELON LE STATUT



Champ : France, hors agriculture.

Lecture : parmi les auto-entrepreneurs en activité au 31 décembre 2011, 1,1 % sont des hommes de 62 ans.

Source : Insee, base Non-salariés. In *Emploi et revenus des indépendants*, édition 2015 - Insee Références.

En termes de création d'entreprise, seulement 32% sont créatrices d'entreprise (AFE, 2014), y compris les auto-entrepreneur.se.s. Alors que le taux d'activité des femmes (des 15-64 ans) est particulièrement élevé en France, 67,6% en 2015 (75,5% pour les hommes).

Les chiffres de la création d'entreprise par les femmes est le miroir de la segmentation du marché du travail. On y retrouve l'appétence des créatrices pour la santé, les affaires sociales et l'enseignement (santé : 63% sont des femmes, services à la personne 55% sont des femmes, l'enseignement : 42%, les activités de soutien aux entreprises 39%, le commerce de détail : 37% (AFE, 2014)).

Les entrepreneur.se.s dans leur ensemble forment un groupe très hétérogène selon le secteur d'activité, les revenus, les qualifications de l'entrepreneur.se, l'âge de l'entreprise, sa taille, etc. Il est habituel, par ailleurs, de faire une distinction entre la logique qui soutient le travail indépendant (sans salarié) et le travail d'entreprise (avec salariés). Mais quelques traits de l'entrepreneuriat par les femmes se détachent en particulier.

Globalement, les femmes sont majoritairement représentées dans le cadre de l'entreprise individuelle, sans salarié. Quand elles emploient des salariés, la taille moyenne de leur structure est modeste, de 2,3 équivalents temps plein (ETP) contre 2,7 ETP pour les hommes (AFE, 2014).

Leurs ressources au démarrage sont moindres. Elles prennent moins de risques. Les projets mis en œuvre sont moins ambitieux (capitaux de départ plus faibles, inférieurs à 8 000 € pour 51% des femmes), la taille de l'entreprise au démarrage est moins importante et l'objectif de développement est moins affirmé. Car pour beaucoup d'entre elles, la création d'entreprise resterait un outil d'insertion professionnelle. Trois ans après la création, le taux de survie est de 60% (65% pour un homme).

Leur préparation à la création apparaît moins adéquate que celle des hommes, en raison de leur expérience professionnelle lacunaire en matière de management d'équipes et d'encadrement. Elles peuvent souffrir d'une moindre préparation (manque de conseils et d'information), car elles ont souvent moins accès à la formation dans leur ancien secteur d'activité et elles ont eu peu d'occasions d'entretenir des réseaux professionnels.

On rappellera que l'entreprise est une institution qui, en tant que lieu de décision et de *leadership*, est fortement marquée par la culture masculine du pouvoir. Le contexte actuel, néolibéral, qui met en lumière l'individu entrepreneur de lui-même, survalorise les caractéristiques individuelles d'ores et déjà omniprésentes depuis la définition de l'entrepreneur surhomme par J.A. Schumpeter (1883-1950). Or l'entrepreneuriat est un acte autant social qu'économique, qui s'inscrit dans un environnement donné où préexistent les rapports sociaux.

C'est pourquoi l'entrepreneuriat et le développement de l'entreprise par les femmes est freiné par :

- L'hérédité sociale et culturelle (*i.e.* l'absence d'un modèle de créateur.rice.s/repreneur.se.s d'entreprise parmi l'entourage proche) ;
- Un processus de création d'entreprise dominant pensé au masculin (peu d'accès au financement bancaire) et intériorisé par les femmes. Dans le processus de l'entrepreneuriat, elles se heurtent à un modèle unique de réussite, à une mentalité restée patriarcale et que devrait adopter toute femme cheffe d'entreprise. C'est comme si les femmes surtout en matière d'entrepreneuriat se devaient d'imiter la socialisation masculine, d'adopter les règles du jeu, mises en place dans un contexte principalement masculin, et d'oublier leur rôle de mère. En effet, la création d'entreprise ne s'embarrasse pas de la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les obligations familiales (*vis-à-vis* des descendants et ascendants) posent avec acuité les enjeux d'organisation du temps, de gestion du stress, de charge mentale et leurs effets sur la santé et la qualité des conditions de travail. À la difficulté de gestion du quotidien « hors travail », s'ajoutent les coûts supplémentaires

en termes de garde d'enfants, de délégation des tâches parentales, ou les coûts en termes de carrière. La création d'entreprise met en avant les préférences individuelles et la question des choix, mais la question des « choix sous contrainte » est rarement abordée. À cela s'ajouterait un facteur aggravant d'isolement, selon Elise MOISON, la Déléguée générale de l'association Force Femmes (www.forcefemmes.com).

Les études sur la question de l'accès des femmes au statut indépendant ont montré que les enjeux se mesurent en termes de réflexions théoriques et de politiques publiques.

Soit la perspective qui pose un modèle d'entrepreneuriat et de talents entrepreneuriaux et une analyse sur les caractéristiques générées des individus. Des études ont ainsi posé par ex. que la moindre présence des femmes dans le statut indépendant était en partie due à leur plus grande sensibilité au risque, ou que les femmes entrepreneuses avaient bénéficié d'un capital social et éducatif intergénérationnel transmis éventuellement par le père. Cette démarche ne fait que reproduire le modèle masculin de l'entrepreneuriat, incitant les femmes à s'en rapprocher en occultant leurs qualités propres.

Soit la perspective qui tient compte du contexte sociétal et économique, qui explique les choix des individus en essayant de comprendre le contexte. Cette démarche donne une plus grande importance aux contingences d'un modèle androcentré. On retrouve dans l'entrepreneuriat la même problématique posée par la mixité des professions, où par ex. le modèle type du chirurgien est construit sur des valeurs viriles : la technique et l'outil, le temps contraint (nombreuses astreintes et gardes) et les dispositions à l'action, au commandement, l'endurance physique, etc. (Zelesio, 2009).

Cette grille de lecture permet d'expliquer les ambivalences qu'entraînent l'entrepreneuriat et le travail indépendant, quand ils sont étudiés au prisme des genres. En effet, la création d'entreprise autorise des groupes discriminés sur le marché du travail à prendre leur autonomie par rapport à leur situation (*empowerment*) et à contourner les discriminations. Mais elle peut servir d'outil d'exploitation. Ce versant combiné au genre, au niveau de capital culturel et social, au niveau du capital financier mis en œuvre donne de multiples combinaisons.

Carr (1996), en tenant compte de la dichotomie *pull/push*¹² qui conditionne la nature de l'entrepreneuriat et du genre, a étudié en particulier les déterminants masculins et féminins et a montré que les spécificités familiales (état civil, statut parental, âge des enfants) sont des prédicateurs significatifs du travail indépendant des femmes. En même temps, les spécificités du capital humain (scolarité, âge, expérience) jouent significativement dans le travail indépendant des femmes et des hommes.

12 - La motivation entrepreneuriale est majoritairement étudiée selon la division, *push/pull* ou nécessité/opportunité.

Ainsi, le travail indépendant peut être pour les femmes (notamment éduquées) une voie de contournement des contraintes du travail salarié, peu flexible. Elles chercheraient un mode de travail atypique permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Leurs plus faibles revenus (par rapport aux hommes de même statut) seraient expliqués par les contraintes horaires plus fortes, en termes de charges familiales et leur concentration dans certaines activités ou tâches. Elles seraient prêtes à accepter ces positions plus précaires, d'autant que certaines ont accès à des protections contre les risques par le biais de leur conjoint.

Dans ce cadre, le choix des femmes pour le travail indépendant n'est pas vraiment un choix, mais une réponse à une contrainte, celle qui assigne les femmes prioritairement à la sphère domestique.

Pour améliorer l'accès des femmes à la création d'entreprise, on peut mettre l'accent sur :

- La lutte contre les représentations stéréotypées génératrices d'autocensure dans le domaine de l'entrepreneuriat ;
- L'encouragement au développement par les entreprises libérales d'une politique de ressources humaines de promotion des femmes aux postes de management ;
- Le développement par les syndicats de professions libérales d'une atmosphère plus égalitaire. En effet, l'importance et la qualité du développement de l'entrepreneuriat par les femmes sont corrélées avec le niveau de diversité mesuré dans la Société et ses institutions. Plus les femmes sont présentes en politique et dans les affaires, plus leur entrepreneuriat est important ;
- Le développement par les syndicats professionnels de réseaux d'accompagnement (cf. les maisons des professions libérales et les offices d'information, de formation et de formalités des professions libérales, les ORIFF-PL), et d'un parcours de femmes créatrices d'entreprise qui tiendrait compte des spécificités de l'entrepreneuriat par les femmes en lien avec les actions de Pôle emploi¹³ et le plan national de l'entrepreneuriat au féminin (cf. encadré) ;
- L'investissement par les entreprises, les ordres et les syndicats professionnels des écoles et des formations pour développer l'esprit de la création d'entreprise sous le statut libéral ;
- L'ouverture de financements et l'accessibilité aux femmes d'outils de financement. En effet, les initiatives sont rares en France : on pense au Fonds de garantie à l'initiative des femmes (FGIF), dont le dossier est complexe à monter.

.....
13 - Cf. l'accord cadre national entre l'État et Pôle emploi en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2015-2018).

Plus globalement, une action volontariste (volonté politique et moyens financiers) des organes représentatifs des professions libérales et des pouvoirs publics est par conséquent indispensable pour garantir l'égalité réelle, notamment par les actions suivantes :

- une politique proactive en faveur de l'égalité et de la mixité des métiers et le développement d'une culture commune (de partage des tâches et des responsabilités dans la sphère domestique, pour alléger la charge mentale des femmes). Tant que les femmes sont perçues comme responsables de la vie familiale, leurs progrès dans le travail indépendant comme dans le travail salarié seront limités ;
- l'amélioration de l'insertion professionnelle des femmes, en favorisant des politiques globales de soutien aux femmes sur le marché du travail (salarié et indépendant). Des leviers comme la lutte contre la discrimination salariale, le développement du système d'accueil de la petite enfance, l'amélioration des congés parentalité, la sensibilisation des hommes à leur rôle dans la sphère domestique, la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- une réflexion renouvelée sur l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle. En effet, les politiques de conciliation entre les deux sphères restent inadaptées, elles permettent aux femmes d'aménager leurs désavantages ou de mieux les gérer sans pourtant leur permettre de s'en libérer. Elles offrent la possibilité de se conformer au modèle (souvent au détriment d'autres femmes plus précaires), sans remettre en cause les valeurs sociétales qui engendrent ces obstacles. Les politiques actuelles de conciliation doivent être reconnues pour accessoires, permettant aux femmes de surmonter leurs difficultés, sans aborder la cause de ces dernières.

Plan national de l'entrepreneuriat au féminin (2013)

Ce plan a pour objectif de passer de 30% à 40% de femmes créatrices d'entreprise en 2017. Il s'articule en trois axes :

Axe n°1 : Sensibiliser, orienter et informer

1.1 Sensibiliser à l'entrepreneuriat féminin dans les collèges, les lycées et dans l'enseignement supérieur.

1.2 Constituer un espace d'information et d'orientation sur l'entrepreneuriat féminin

1.3 Valoriser l'entrepreneuriat des femmes à travers des concours locaux

Axe n°2 : Renforcer l'accompagnement des créatrices

2.1 Mobiliser les acteurs locaux autour des programmes de mentorat

2.2 Renforcer la professionnalisation des réseaux d'accompagnement

Axe n°3 : Faciliter l'accès des créatrices au financement

3.1 Aider les femmes à rassembler une bonne capitalisation initiale grâce à des solutions de financement spécifiques

3.2 Faciliter l'accès des femmes aux financements de droit commun

3.3 Soutien à l'entrepreneuriat féminin dans les quartiers

On montre ainsi que les inégalités de genre en termes de création d'entreprise ne se manifestent pas par des inégalités à l'accès au statut de travailleur.se indépendant.e (cf. les mesures de simplification de création d'entreprises depuis les années 2000), mais par des inégalités d'accès au statut d'entrepreneur.se (au sens dirigeant.e d'une organisation de travail) et par des inégalités en termes de revenus. En 2014, les écarts de revenus entre les indépendants femmes et hommes étaient de 10,5% pour les micro-entrepreneur.se.s actif.ve.s, de 22,5% pour les entrepreneur.se.s individuel.le.s et de 29,7% pour les gérant.e.s majoritaires non salarié.e.s (Insee, 2017).

E. Une approche intégrée en faveur de l'égalité et de la mixité des métiers



Non mixité des métiers, inégalités des revenus, des parcours et des évolutions de carrière, difficultés d'accès aux postes à responsabilités dans les instances représentatives, difficultés d'articulation des vies professionnelles et privées exacerbées par les horaires longs : les femmes professions libérales subissent autant que les salariées les inégalités dans leur vie professionnelle. Alors que le sujet est pris en compte par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour les femmes en entreprise, il est temps d'accélérer le mouvement pour les professions libérales.

La distribution sectorielle de l'emploi selon le sexe montre une concentration élevée des femmes dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social. Or souvent les écarts de participation des hommes et des femmes selon le type d'emploi (les conditions de travail, les temps partiels, etc.) sont dus à la profession et au secteur, mais aussi à d'autres facteurs de discrimination : l'éducation, les normes sociales, la conformité aux rôles stéréospécifiques.

Ce sont les causes profondes de la ségrégation auxquelles il faut s'attacher pour lever les contraintes sur le rôle des femmes et des hommes au travail. Il faut mettre en œuvre des mesures qui sont relatives aux traitements différentiels et à la perception des femmes en emploi et plus généralement dans la société. Mais s'il est légitime de s'intéresser aux filles mise en situation d'inégalité des chances vers les filières les plus prestigieuses et les plus porteuses en emploi, il faut se préoccuper de l'orientation des garçons vers les filières littéraires et sociales. Voire, il faut contester les normes sociales, soit déconstruire le système qui définit ce que doivent être les femmes et les hommes, dès le plus jeune âge à l'école, par ex. donner plus de valeur aux compétences liées aux activités de soins pour casser les stéréotypes de sexe, contester la division sexuelle au travail, par ex. ouvrir les filières d'éducation aux filles en leur garantissant un accès égal et en se préoccupant des différences entre les sexes dans les domaines d'études choisis, et rémunérer le travail de soin de façon approprié.

De plus, on remarque que parallèlement à la ségrégation qui augmente entre les métiers, un fossé se creuse entre les femmes du point de vue de l'échelle sociale avec d'un côté un salariat d'exécution (aux conditions de travail difficiles/non choisis) et de l'autre, l'accession des femmes à certaines professions anciennement masculines (magistrat.e.s, avocat.e.s, médecins, etc.), qui sont moins dévalorisées.

Il faut en outre rester attentif aux effets « pervers » de la mixité. En effet, la mixité dans une profession/activité peut occulter des relations de domination. Elle peut ne pas avoir pour conséquence une égalisation des conditions de travail, salaires et représentation, mais renforcer les rapports de force entre les sexes quand les femmes sont recrutées sur des postes/des spécialités dévalorisées par la profession. En effet, quand les femmes entrent en force dans une profession, le métier change et se divise, il se spécialise, selon une logique de distinction qui n'existait pas.

C'est pourquoi l'UNAPL milite pour :

- Sexuer les statistiques professionnelles afin de disposer de données chiffrées largement manquantes actuellement. Idéalement on pourrait établir des diagnostics de situation profession par profession ;
- Partager les diagnostics avec les parties prenantes de l'égalité et de la mixité des métiers, les jeunes et leur famille, les enseignant.e.s, les personnels de l'éducation nationale, les syndicats, etc. ;
- Définir des stratégies de représentation et de participation active des femmes aux processus décisionnels dans le secteur, dans les instances représentatives et dans les entreprises, au moyen de contrats d'objectifs et de moyens ;
- Créer un poste de conseiller.e égalité à temps plein dans chaque ordre professionnel et syndicat pour :
 - mesurer et analyser les écarts (commission de suivi, livret annuel de statistiques genrées) ;
 - impulser et coordonner une politique d'égalité femmes-hommes avec des objectifs clairs, réalistes et adaptés à la profession et aux entreprises, avec les institutions représentatives (les ordres ou/et les syndicats) et les entreprises ;
 - mettre en place une gouvernance de projet (signer des contrats d'objectifs et de moyens) ;
 - mobiliser les acteurs : les ordres, les syndicats professionnels et les entreprises, pour la mise en œuvre d'une démarche égalité parité au sein des entreprises ;
 - évaluer les résultats. Par exemple dans le cadre d'une politique intra professionnelle : améliorer l'accessibilité des femmes au travail indépendant / mesurer l'égalité des revenus professionnels/l'égalité d'accès à la formation/ la conciliation vie professionnelle et personnelle / évaluer et suivre les indicateurs / communiquer vers les professions libérales et vers les partenaires du secteur.

1. Informer en direction des plus jeunes

La ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes résulte des choix stéréotypés qui se font pendant la formation initiale vers des filières d'études, d'ores et déjà sexuellement différenciées. En effet, il existe des croyances largement partagées depuis l'enfance sur ce que sont ou ne sont pas les filles et les garçons, sous-entendus « par nature ». Ces « clichés » assignent alors les femmes et les hommes à des rôles sociaux prédéfinis, selon leur sexe. Ces croyances enferment également dans des catégories de métiers, alors que paradoxalement les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons.

Les stéréotypes de genre sont constamment présents dans l'éducation des enfants et influencent leurs orientations en termes d'études et de professions. On les retrouve principalement dans le matériel scolaire où les femmes/filles sont présentées de manière dévalorisée (visibilité peu importante, personnages secondaires, exerçant des activités futiles, dépendantes des sujets masculins dans leurs parcours ou la réalisation de leur destin/désirs, face à un nombre de choix restreints – à l'intérieur et dans l'univers familial et cantonnées à quelques professions, etc.). On les retrouve également sur d'autres supports allant des catalogues de jouets, à la littérature, la publicité et les réflexions de l'entourage, dans les déclarations les plus anodines de chacun d'entre nous, etc. comme des « valeurs récurrentes » (S. Chaumier, in Daréoux, 2007).

Or, sous l'effet des stéréotypes, le champ des possibles se réduit pour chaque individu, le respect et l'estime diminue. En effet, bien que les inégalités agissent principalement contre les aspirations des femmes (les stéréotypes donnent une image dévalorisée des femmes et un modèle d'identification où elles tiennent des rôles traditionnels et socialement non gratifiants), les hommes sont également concernés. Par ex. le congé paternité (non obligatoire) est très peu utilisé par ces derniers, pourtant demandeurs. Or la plupart de ces stéréotypes ne témoignent pas l'évolution de la société, ni le rôle des femmes, ni celui des hommes. Dans ce cadre, il s'agit autant de permettre, que de ne pas interdire. Par ex. les garçons s'interdisent les carrières des filières médico-sociales¹⁴. Les filles s'interdisent les carrières techniques ou scientifiques.

« Les stéréotypes constituent des obstacles à la réalisation des choix individuels, tant des hommes que des femmes. Ils contribuent à la persistance des inégalités en influant sur les choix des filières d'éducation, de formation ou d'emploi, sur la participation aux tâches domestiques et familiales et sur la représentation aux postes décisionnels. »

Source : Commission Européenne (2008).

.....
 14 - Malgré le principe de symétrie de mixité des métiers, la question de l'accès des hommes aux métiers traditionnellement féminins reste très faiblement prise en compte et se borne à quelques initiatives de communication sans mesures concrètes. Or l'attraction des hommes vers les métiers du soin ou de l'éducation est encore plus difficile que le mouvement inverse, car il est vécu comme dévalorisant sur le plan symbolique et plus concrètement, sur le plan des rémunérations et des perspectives de carrière, sans parler d'une pression identitaire de la part du proche entourage.

Des décisions se prennent quotidiennement sous l'effet des stéréotypes (idées préconçues), qui s'avèrent alors discriminatoires envers certaines personnes selon leur sexe. On crée ainsi des inégalités qui, à grande échelle, deviennent des inégalités statistiques. Ces inégalités renforcent le stéréotype qui devient un cercle vicieux.

Comment lutter contre les stéréotypes ?

« Chausser les lunettes du genre »

Le thème de la mixité des métiers ne s'impose pas aussi directement aux acteurs en relation directe avec les publics que le thème de la discrimination. Les parents, les enseignant.e.s, les conseiller.e.s d'orientation, à l'emploi, les chef.fe.s d'entreprise, les partenaires sociaux, partagent souvent les mêmes représentations sur les compétences et les préférences des femmes et des hommes. De plus, cette question vient fréquemment en concurrence avec d'autres préoccupations. Par ex. les branches professionnelles priorisent le recrutement et la formation des salarié.e.s, les petites entreprises prennent rarement en compte le genre pour modifier leur pratique en terme d'embauche, de plan de promotion ou de formation.

À chaque décision prise, il suffit de s'interroger :

- Quel est l'impact de la décision sur les femmes et sur les hommes ?
- Est-ce que les déséquilibres entre les femmes et les hommes seront renforcés ?
- Lorsque la décision implique un homme, se poser la question : « et si c'était une femme ? » et vice-versa.

Le succès d'une pratique de mixité dépend de la cohérence avec laquelle elle est mise en œuvre et de la constance des actions.

Suivre les recommandations de la Commission « Lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux » du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH)

La commission « Lutte contre les stéréotypes et la répartition des rôles sociaux » s'attache à l'élimination des stéréotypes sexués et à la déconstruction des rôles sociaux, étapes indispensables à l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes. Les médias, les institutions et le monde du travail sont des environnements prioritaires du travail de la Commission.

On sait que le langage agit sur les représentations et que présenter les métiers (et les filières de formation) et leur problématique au masculin ne permet pas l'identification. Quand la figure grammaticale féminine est utilisée, les femmes se sentent plus compétentes, surtout quand il s'agit de métiers prestigieux, difficiles d'accès, largement occupés par les hommes.

Aussi, la Commission a édité en 2016, un guide pratique « pour une communication publique sans stéréotype de sexe » (HCE, 2016a), qui recommande l'application de 10 principes.

- 1 Éliminer toutes expressions sexistes
- 2 Accorder les noms de métiers, titres, grades et fonctions
- 3 User du féminin et du masculin dans les messages adressés à tous et toutes
- 4 Utiliser l'ordre alphabétique lors d'une énumération
- 5 Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes
- 6 Ne pas réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle
- 7 Parler « des femmes » plutôt que de « la femme », de la « journée internationale des droits des femmes » plutôt que de la « journée de la femme » et des « droits humains » plutôt que des « droits de l'homme »
- 8 Diversifier les représentations des femmes et des hommes
- 9 Veiller à équilibrer le nombre de femmes et d'hommes
 - sur les images et dans les vidéos ;
 - qui font l'objet d'une communication ;
 - à la tribune d'événements, ainsi que dans le temps de parole ;
 - parmi les noms de rues, des bâtiments, des équipements, des salles.
- 10 Former les professionnel.le.s et diffuser ce guide

Pour télécharger le guide :

http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicque_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.compressed.pdf

Pour en savoir plus :

<http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/>

Lutter contre la notion de « destin probable » par un système de marrainage / parrainage pendant le stage de 3^e (collège) et plus globalement à toutes les étapes de la scolarité

Il s'agit de développer des actions d'information envers les jeunes et leur famille sur les métiers et les formations afin de déconstruire les stéréotypes de sexe.

En effet, la ségrégation sur le marché du travail tient pour beaucoup à la ségrégation éducative et inversement. Le fait d'être fille ou garçon va imprégner les choix et conduire à sélectionner certaines formations en anticipant les facilités et les difficultés du positionnement social ultérieur et les projets de vie comportant un rôle familial plus ou moins important. En fin de compte, les filles sont plus présentes dans les filières littéraires ou tertiaires alors que les garçons sont plus nombreux dans les filières scientifiques ou techniques.

De plus, l'adolescence est une période de construction de son identité. Ce processus s'élabore à partir des caractéristiques du groupe d'appartenance. En d'autres termes, l'adolescent.e se compare à ses pair.e.s du même sexe pour ajuster son comportement aux normes du groupe (attitudes, choix de filières, orientation professionnelle, etc.). Transgresser une norme relative au genre est alors difficile pour les intéressé.e.s.

La sociologue Marie DURU-BELLAT relève que les filles qui exerceront des métiers et professions dites masculines, doivent d'abord choisir la formation adéquate. Ce choix sera favorisé par l'encouragement familial, une familiarité (ou une première socialisation) avec le métier choisi et sa culture (notion de l'hérité social).

Mais l'assimilation des connaissances ne suffit pas. Elles devront s'adapter à un environnement codé au masculin, sous peine d'augmenter leurs difficultés d'insertion. Il faut alors qu'elles s'engagent. Cet engagement est le fruit d'une bienveillance de leur socialisation primaire face à leurs choix et d'une adaptation aux stéréotypes, afin de rendre les conditions de travail moins hostiles aux femmes, moins masculines.

En 3^e, tous les collégiens doivent effectuer un stage d'une semaine obligatoire en entreprise. C'est l'occasion pour les jeunes en immersion de découvrir un métier et d'ouvrir le champ des possibles au moment de leur orientation. Outre le livre des métiers, Les métiers des professions libérales (UNAPL, 2017), les syndicats professionnels pourraient mobiliser leurs ressortissants afin qu'ils ouvrent leurs entreprises aux jeunes et qu'ils mettent en lumière des rôles modèles féminins et des rôles modèles masculins de réussite de femmes et d'hommes à l'attention des jeunes filles et jeunes garçons de collège, en particulier dans les secteurs des professions libérales ségréguées. Il s'agit par ex. de favoriser l'emploi des hommes dans les métiers du soin et de la petite enfance en les revalorisant auprès des lycéen.ne.s et des étudiant.e.s.

2. Améliorer l'insertion professionnelle des femmes

Le travail des femmes qu'il ait eu lieu dans les usines ou qu'il soit aujourd'hui non rémunéré dans la sphère privé a toujours contribué au développement économique de la société. Le XX^e siècle a vu l'entrée massive et visible des femmes sur le marché du travail grâce au salariat et à l'avènement des services. En revanche, le marché du travail n'a pas beaucoup évolué dans son rapport au genre, en matière d'insertion professionnelle. En effet, elles subissent dès leurs débuts dans la vie active des sanctions en terme de revenus qui s'accroissent avec le temps et avec les déficits d'opportunités d'occupation des statuts (cadres, associé.e.s), des fonctions (encadrement d'équipes) et des situations valorisées par le marché. Elles ont 30% de chances de moins que les hommes de devenir cadres ou d'exercer une profession intellectuelle supérieure ou une profession libérale (Di Paola et al., 2017). On relève également que les jeunes femmes valorisent moins bien leurs diplômes sur le marché du travail, en raison de choix de spécialité de formation moins rentables, mais aussi de la présence de stéréotypes (D'Agostino et al., 2014).

D'un autre côté, les femmes les plus éduquées ont investi les métiers et les professions, qui étaient d'anciens bastions masculins, en s'adaptant pour la plupart au modèle unique de réussite formaté pour les hommes. Elles ont été aidées par l'essor des « services à la personne », marqueur d'un retour de la domesticité (principalement féminine), mais tout en étant toujours moins bien servies que leurs confrères en termes de rémunérations et de promotions¹⁵. Et paradoxalement, on observe ainsi un creusement des inégalités intra-féminines sur le marché du travail.

Car en même temps, depuis le milieu des années 1990, on constate partout dans le monde une régression des rapports salariaux. Depuis la crise de 2008, où la recherche de la flexibilité et la persistance du chômage ont fait évoluer la norme du salariat vers les emplois atypiques, les femmes sont surreprésentées dans les métiers du tertiaire, mal payés et peu qualifiés, les métiers du soin, de la vente, des services, et de l'éducation et dans les tâches d'exécution.

Les femmes en profession libérale ne sont pas épargnées par les discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes (cf. glossaire). Car elles sont arrivées sur un marché de l'emploi, dont l'environnement est formaté par et pour les hommes. Ici, on désignera l'*ethos*

Égalité professionnelle : égalité abstraite *versus* égalité concrète.

L'égalité professionnelle est une mise en tension entre l'égalité abstraite et l'égalité concrète. L'égalité abstraite assure l'application des mêmes règles à toutes les personnes quelle que soit leur situation (ex. égalité des citoyen.ne.s devant la loi). L'égalité concrète assure l'application de règles qui tiennent compte de la situation concrète des personnes.

Dans le cadre de l'égalité professionnelle, il s'agit d'articuler les deux conceptions et d'établir des solutions différentes et pratiques aux questions d'égalité professionnelle posées dans les entreprises. Car une norme juridique, pensée identiquement pour tout le monde, peut de fait s'appliquer différemment et avoir des effets différenciés selon que l'on soit femme ou homme. Déjà en situation discriminée, les femmes peuvent être désavantagées, face à de nouvelles règles dans l'aménagement du temps de travail, ou dans la nouvelle organisation de l'entreprise. Elles sont ainsi de moins en moins candidates sur certaines responsabilités et exclues du monde du travail.

.....
¹⁵ - Plus concrètement, le barreau de Paris notait qu'en 2013, une collaboratrice gagnait en moyenne 10% de moins qu'un homme au même poste (in Iweins, 2016).

professionnel (la culture professionnelle), comme une des causes de discrimination indirecte pouvant entraîner l'exclusion des femmes (autocensure sur les métiers, censure sur la formation) de secteurs qui resteraient le bastion des hommes.

Ainsi, le meilleur moyen de lutter contre la discrimination dans l'emploi ou la profession, consisterait à ce que chacun.e ait les mêmes chances de développer pleinement les connaissances, les capacités et les compétences nécessaires dans l'activité économique choisie.

Pour les travailleur.se.s indépendant.e.s, c'est l'égalité à la formation (absence d'obstacles dans le parcours des femmes lors de leur formation initiale) et l'égalité d'accès aux moyens de créer et développer une entreprise de toute nature et de toute taille (l'accès à la technologie et au financement, accès aux clients), soit une éducation de qualité avant l'entrée sur le marché du travail et une répartition plus égalitaire des responsabilités familiales.

Améliorer le contrat de collaboration libérale

On peut se féliciter de constater que les professions libérales offrent globalement des conditions de travail qui sont favorables à l'insertion professionnelle des femmes. La force physique est peu nécessaire (sauf pour les masseurs-kinésithérapeutes et les infirmier.e.s, mais la difficulté est de plus en plus compensée par la technologie), les difficultés d'embauche peuvent être contournées par la création d'entreprise, le statut professionnel est moins synonyme de précarité et de risque de déqualification. De plus, depuis 2005, a été étendue la faculté de recourir à un contrat de collaboration libérale, spécifique à l'insertion professionnelle par la création d'entreprise des jeunes diplômé.e.s.

Le contrat de collaboration est un contrat passé entre deux professionnel.le.s. Il permet à sa.son bénéficiaire (le plus souvent jeune diplômé.e ou exerçant en libéral pour la première fois) de s'insérer dans l'exercice indépendant aux côtés d'un ou plusieurs confrères ou consœurs installé.e.s.

La.le professionnel.le collaborateur.rice traite la clientèle du cabinet mais doit avoir la possibilité de développer sa propre clientèle. Exerçant sous sa propre responsabilité, elle.il se distingue de la.du salarié.e qui se trouve placé.e dans un lien de subordination vis-à-vis de son employeur.se.

La.le collaborateur.rice a un statut de professionnel.le libéral.e indépendant.e et est, à ce titre, affilié.e à tous les organismes ordinaux, sociaux et fiscaux dont relèvent les consœurs et confrères installé.e.s.

Le contrat de collaboration doit être écrit et préciser sa durée, indéterminée ou déterminée, avec mention du terme et le cas échéant les conditions du renouvellement, les modalités de rétrocession d'honoraires, les conditions dans lesquelles la.le jeune collaborateur.rice peut se consacrer à sa clientèle personnelle, les conditions et les modalités de la rupture, ainsi qu'un délai de préavis.

Le non-respect de ces règles frappe le contrat de nullité. À défaut, le contrat pourrait être requalifié en contrat de travail avec les conséquences qui y sont attachées. Notamment lorsque le.la praticien.ne confirmé.e donnerait des ordres à son.sa collaborateur.rice, surveillerait son travail, lui imposerait ses clients. Sous réserve que les instances professionnelles aient pris les dispositions nécessaires – en effet, le contrat de collaboration doit respecter les règles de la profession, fixées par les Ordres ou les autorités professionnelles –, la.le professionnel.le se rapprochera de ces institutions pour la mise en œuvre dudit contrat (modèle type, validation, etc.).

À l'issue du contrat de collaboration, le.la jeune professionnel.le peut :

- soit s'affirmer comme le successeur potentiel de la consœur ou du confrère en fin de carrière en lui acquérant son droit de présentation de la clientèle ;
- soit intégrer le cabinet comme associé.e ;
- soit encore s'installer de façon totalement indépendante, fort.e de l'expérience pratique accumulée et de sa propre clientèle constituée durant sa collaboration, sous réserve de respecter la clause de non-concurrence dudit contrat.

Pour en savoir plus : art. 18, loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

En 2016, la Direction générale des entreprises (DGE) a établi un bilan de ce contrat original qui avait notamment pour but de favoriser l'installation en libéral de jeunes professionnel.le.s en les initiant à la création et à la gestion d'entreprise dans un cadre proche du tutorat. Le constat est pour le moins mitigé. Il relève les freins et les limites liées à certaines spécificités professionnelles (par ex. la concurrence d'autres types de contrats comme le contrat de remplacement pour les médecins ou d'assistant.e médical.e pour les masseurs-kinésithérapeutes).

Il relève surtout un fort mécontentement des collaborateur.rice.s libéraux.le.s avocat.e.s. En effet, cette profession a fait du contrat de collaboration libérale, son principal mode d'insertion de jeunes professionnel.le.s. Or, « Ce contrat ne permet pas de se constituer une clientèle personnelle dans des conditions acceptables et [...] l'usage qui en est fait par les titulaires s'apparente à un salariat aux conditions de travail dégradées. » (DGE, 2016). Des abus surviennent notamment en termes de temps de travail (plus de 2 000 heures de travail par an, lweins, (2016)).

Ainsi les quelques pistes d'amélioration envisagées, à l'initiative des Ordres, pourraient inclure la question de la parité-égalité et plus généralement un meilleur encadrement du contrat de collaboration libérale (des précisions sur le statut de collaborateur.rice, sur la durée du contrat, l'introduction du code de déontologie rappelant aux professions leurs obligations au regard en particulier des conditions du développement de la clientèle personnelle, etc.).

En savoir plus : <https://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/contrat-collaboration-liberale-apres-10-ans-d-existence>

Améliorer les conditions de travail dans les entreprises libérales et limiter les abandons

Une problématique pour la profession libérale

Un contexte de travail favorable est une condition indispensable pour faire progresser la mixité des activités au sein des entreprises de professions libérales. En effet, devant surmonter l'obstacle de l'*ethos* professionnel (encadré, p. 35), les femmes au parcours atypique résistent mieux devant les difficultés d'exercice, lorsqu'il y a moins de barrières dans l'embauche, lorsqu'il y a moins de précarité des statuts professionnels (c'est-à-dire moins de déqualifications au recrutement), quand les conditions de travail sont plus favorables. C'est-à-dire quand ces dernières se rapprochent le plus des conditions de travail des métiers dits féminins.

Après avoir surmonté les obstacles rencontrés durant leur formation, les femmes qui embrassent les professions à dominante masculine, doivent fournir des efforts particuliers lors de leurs premiers pas dans la vie active. Les abandons ne sont pas rares. Globalement, seulement un tiers des femmes qui s'est engagé dans une profession à dominante masculine persiste à exercer la profession cinq ans après la sortie de formation (Duru-Bellat et Van Zanten, in Batt, 2005). Défendant la même thèse, Christian Bessy (2010) souligne pour la profession d'avocat « [...] les difficultés croissantes d'exercice du métier, d'accès à l'association, conjugués à des facteurs extra-professionnels (valorisation de la vie familiale et sociale), peuvent expliquer les abandons de l'exercice de la profession. Notons que, statistiquement, un quart des avocats (un tiers pour les femmes) a quitté définitivement la profession au cours des dix premières années après la prestation de serment [...] ».

La qualité de vie au travail est plutôt satisfaisante dans les entreprises de professions libérales (cf. *Enquête qualité de vie au travail*, OMPL, 2015). Les salarié.e.s sont globalement moins stressé.e.s¹⁶, dans leur travail quotidien, que dans l'ensemble de l'économie, même

.....
16 - Six familles de « stressés » professionnels sont évaluées : les incertitudes et l'imprévisibilité au travail la reconnaissance au travail, les relations interpersonnelles, la communication, les changements et valeurs, le dimensionnement de postes.

si certains secteurs montrent des signes d'alerte (les cabinets d'avocat.e.s, les laboratoires d'analyses médicales).

Ainsi, à l'attention accordée au taux d'emploi d'un secteur, il faut ajouter la qualité de l'emploi d'autant plus que le marché du travail va vers un accroissement de la flexibilité et risque d'aggraver les situations des femmes, y compris dans le marché des professions libérales et des indépendant.e.s (cf. la surreprésentation des femmes jeunes dans le régime des micro-entrepreneurs).

Les organisations professionnelles doivent alors analyser les facteurs qui déterminent les inflexions dans les trajectoires des femmes et des hommes en profession libérale à des moments clés de leur carrière : le recrutement, la formation, la promotion (y compris les salaires ou rétrocessions), les événements parentaux ou domestiques, la retraite.

Le « gender gap », les professions libérales sont aussi concernées

Le déficit de revenus dû à l'arrivée des enfants dans les familles de professions libérales, est un sujet d'étude relativement récent en France. Il s'agit d'un phénomène qui a été relevé surtout dans le cadre du salariat. Cependant, en mars 2017, la Direction de la recherche, des études, des évaluations en statistiques (DREES) a publié la première analyse sur le « family gap » (impact des enfants sur l'écart de revenus) chez les médecins libéraux. L'étude souligne l'importance de la maternité sur l'écart de revenus entre les femmes et les hommes. La présence d'enfants dans le foyer contribue significativement au « gender gap » et montre une implication encore importante des professionnelles exerçant un métier libéral (médecine) dans leurs charges domestiques.

Outre l'existence d'une baisse importante de revenus des femmes médecins (secteur 1 et secteur 2), ce recul financier qui a lieu autour de la période de naissance, ne semble jamais totalement se résorber au cours des six années qui suivent (sauf pour les médecins femmes de secteur 2). Ainsi les revenus subissent un déficit de l'ordre de 25%-30%, ce déficit étant d'autant plus important avec le nombre d'enfants dans le foyer, est sans doute corrélé avec un moindre temps de travail (volume d'activité). L'étude note qu'*a contrario*, pour leurs confrères masculins, aucun effet des enfants sur une diminution des revenus n'est décelé autour de la naissance. Les médecins généralistes ayant même tendance à intensifier leur activité, répondant à la contrainte budgétaire induite.

Cette étude montre que l'environnement familial continue de jouer un rôle important dans la profession des médecins.

La question de la rémunération des femmes dans le secteur des professions libérales

Il existe une rhétorique qui pose le libre choix des femmes de profession libérale à moduler leur temps de travail et leurs tarifs, leur permettant de ne pas subir la discrimination qui est observée chez les salariées. Les tarifs réglementés des professions de santé (paie-ment à l'acte en médecine, ...) constitueraient par exemple une barrière au dumping des forces du marché. Le niveau de leurs revenus serait donc à mettre sur le compte d'un moindre temps de travail, d'un refus des femmes de reproduire le modèle masculin de la disponibilité permanente.

On peut remettre en cause ce discours : dans certaines professions, la rémunération du travail libéral des femmes (cf. p.20) est discriminée au point qu'on peut parler d'un plafond de verre¹⁷, insensible au nombre d'heures effectuées.

L'étape de la parentalité

La parentalité est une étape dans un parcours professionnel, qui engage toujours une recomposition des priorités pour les femmes, qu'elles travaillent sous le statut du salariat ou du travail indépendant. Lorsqu'elle survient, la conciliation emploi et vie familiale qui relève encore de leur responsabilité, peut les éloigner durablement du marché du travail (Pailhé, Solaz, 2012), ou les placer dans des situations conflictuelles entre les deux sphères. Les raisons sont connues : les conditions de travail, les conditions d'emploi, la difficulté des modes de gardes, la pénibilité et la précarité de l'emploi occupé.

Les femmes sous-estiment souvent l'impact d'un arrêt de l'activité sur l'ensemble de leur trajectoire. Or on démontre que chaque interruption entraîne un retard de carrière (salariée ou libérale) qui n'est pas rattrapé à long terme. Car ces interruptions occasionnent un déficit d'expérience professionnelle d'une part, et d'autre part elles peuvent être interprétées par les employeurs/clients comme le signe d'un faible engagement professionnel¹⁸.

Qu'elles soient salariées ou en profession libérale, elles restent toujours incitées à se retirer de leur carrière à l'arrivée d'enfants et à accepter une rémunération d'appoint aux revenus professionnels du conjoint. On remarque également qu'avec le nombre d'enfants

17 - Pour les avocat.e.s, le plafond de verre appliqué à leur rémunération deviendrait un obstacle à la promotion au statut d'associé.e dans les cabinets d'affaires : les femmes représenteraient 83% des collaborateurs et seulement 17% des associé.e.s (Juristes_associés, 2016).

18 - En effet, il existe une représentation sociale qui suppose que les femmes auraient plus d'opportunités (liées aux occupations familiales) en dehors du marché du travail. Elles seraient alors selon les employeurs, confrères et institutions, plus susceptibles de quitter l'entreprise, que les hommes (les employeurs les considèrent comme moins fiables, leur proposent moins d'opportunités de promotions, ne souhaitent pas les fidéliser). Les contraintes réelles de conciliation des vies familiales et professionnelles (par ex. suivre le conjoint, ne pas accepter une promotion ou un marché) peuvent être confondues avec un manque d'implication.

la probabilité que les femmes sacrifient leur carrière augmente, alimentant les difficultés rencontrées dans leurs métiers (plafond de verre, etc.).

Pour les femmes travaillant sous le statut indépendant, les situations se caractérisent par leur hétérogénéité. L'entrepreneuriat par les femmes distingue par ex. la taille de la structure, le statut social de la cheffe d'entreprise, le secteur d'activité, la localisation de l'entreprise, l'existence ou non d'une organisation de travail. Ce sont autant de facteurs qui déclinent une multitude de cas particuliers. Mais on notera que, la maternité peut cristalliser des tensions dans les cabinets libéraux, à l'égard des femmes, alors que pour les hommes, l'arrivée d'un enfant est souvent vue comme une prise de responsabilité.

Lorsque survient la question de la maternité/parentalité, c'est la diversité des pratiques qui est observée en lien avec les ressources personnelles et familiales disponibles. Il apparaît que la maternité et la parentalité sont vécues comme un projet (Fondation prem'up, 2015), tout comme finalement le projet de création d'entreprise. C'est-à-dire un moment à anticiper à programmer, à préparer avec l'entourage, notamment le conjoint, présent et actif dans la vie familiale.

Ainsi, il faudrait considérer les besoins des femmes professions libérales, cheffes d'entreprise, dans la perspective d'une coévolution entre la sphère professionnelle et familiale. C'est une question qui, en termes de politiques publiques, ne se limite pas au domaine de l'organisation dans l'entreprise, avec ou sans les dispositifs de conciliation de la vie professionnelle et personnelle. Elle couvre la construction sociale de la division du travail selon le genre dans l'organisation familiale, en particulier concernant le temps consacré aux enfants¹⁹. En d'autres termes, le lien travail et famille se transforme selon les évolutions sociétales, législatives, économiques, etc. (Bourgain et Chaudat, 2015).

Pour cette partie, nous centrerons le sujet sur les dispositifs à la disposition des femmes professions libérales pour gérer la maternité en soulignant leur manque de souplesse.

Car, il existe des spécificités dans l'exercice libéral, qui permettent à ces professionnelles de revendiquer une meilleure adéquation de la législation à leurs besoins, sans pour autant les calquer sur les besoins des salariées.

En outre, une amélioration des congés parentalité (en particulier le congé paternité) pourrait utilement faire avancer la cause de la parité.

Les dispositifs actuels de prise en charge de la maternité des professions libérales

Deux institutions tiennent compte de la parentalité des professionnel.le.s libéraux.les : les régimes d'assurance maladie, pour les prestations de congés maternité²⁰ et les prestations des régimes d'assurance vieillesse qui peuvent compléter, selon la section professionnelle, ces allocations.

19 - Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé parentalité, OFCE, Policy Brief, n° 11, janvier 2017

20 - Prestations dont on rappelle la mise en œuvre en 1995 à l'initiative de l'UNAPL.

Dispositifs du régime social des indépendants-professions libérales (RSI-PL)²¹

Sous réserve d'être à jour de ses cotisations, de percevoir un revenu libéral annuel supérieur à 3 862,8 € et depuis le 1^{er} janvier 2018, de justifier de 10 mois d'affiliation au titre d'une activité non salariée, à la date présumée de l'accouchement, la professionnelle bénéficie :

- d'une prise en charge des dépenses d'assurance maladie identique aux salariées (les examens obligatoires prè et post natals et les frais d'accouchement sont pris en charge à 100%, ainsi que tous les soins et examens dispensés pendant les 4 derniers mois de la grossesse) ;
- et d'une incitation à interrompre son activité pour diminuer le risque de naissance prématurée. La professionnelle dispose de l'allocation de repos maternel et des indemnités d'interruption d'activité.

Ces prestations sont servies par le RSI-PL pour toutes les professionnelles hors les professionnelles de santé relevant du régime des Praticiens et auxiliaires médicaux (PAM). Pour ses dernières, les prestations sont versées par la CPAM (cf. Dispositifs du régime des PAM).

Allocation forfaitaire de repos maternel (ARM)

L'allocation forfaitaire de repos maternel (3 311 € en 2018) est versée en 2 fois, au 7^e mois de grossesse puis après l'accouchement. En cas d'adoption, cette allocation est due pour moitié, soit 1 655,50 €.

L'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité (IJFI)

L'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité (54,43€ par jour)²² nécessite que la professionnelle libérale interrompe son activité pendant 44 jours consécutifs (6 semaines 2 jours)²³, dont 14 jours qui doivent précéder la date prévue d'accouchement, soit 2 395 €.

Avec l'allocation forfaitaire de repos maternel (ARM), la professionnelle perçoit 129,68 € par jour.

21 - Au 1^{er} janvier 2018, le RSI-PL a rejoint le régime général d'assurance maladie des travailleurs salariés, sous le nom de Sécurité sociale des indépendants.

22 - En 2018, le montant de l'indemnité journalière des salariées du secteur privé en congé maternité est au minimum de 9,29 € et au maximum de 86 € (source : www.service-public.fr, mise à jour le 1^{er} janvier 2018).

23 - À titre de comparaison, les salariées bénéficient de 16 semaines d'arrêt. Au niveau européen, le droit à un congé maternité payé et à un congé parental figure dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Si le minimum est fixé à 14 semaines dont 2 obligatoires dans la directive relative aux travailleuses enceintes de 1992 (directive 92/85/EC), la moyenne européenne se situe entre 16 et 25 semaines. On notera que le congé paternité n'est prévu dans aucune disposition légale européenne. En revanche, la directive 96/3/EC, puis celle de 2010 (2010/18/EU) disposent d'un congé parentalité d'au moins 4 mois. Il doit être individuel et s'accompagner de mesures afin d'encourager les deux parents à y recourir.

En outre la professionnelle peut prolonger de sa propre initiative l'arrêt de travail par une ou deux périodes de 15 jours consécutifs. Soit 4 028 € pour 74 jours d'arrêt (10,5 semaines).

Avec l'ARM, la prestation se monte à 7 339 € (99 € par jour).

Enfin, en cas de grossesse difficile, de naissance multiple, etc. la durée d'indemnisation peut être prolongée, soit 5 661 € pour 104 jours (15 semaines).

Avec l'ARM, on atteint 8 972 € (86 € par jour).

On notera que les professionnelles libérales, selon une étude du RSI (2007), déclaraient avoir interrompu leur activité en moyenne pendant 15 semaines, soit 4,3 semaines avant l'accouchement et 10,7 semaines. Cette durée n'est pas très éloignée de la durée d'interruption d'activité de la salariée (16 semaines).

En outre, qu'elles aient interrompu ou non leur activité professionnelle, 76% des femmes, ayant accouché dans un laps de temps proche de l'enquête²⁴, souhaitaient s'arrêter davantage. La durée moyenne souhaitée était de 24 semaines pour ces dernières.

Pratiquement 10 ans plus tard, selon le Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) dans son rapport « Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie » (2018), la durée moyenne d'indemnisation en 2016 est de 79 jours (11 semaines) pour une assurée cheffe d'entreprise et de près de 70 jours (10 semaines) pour une conjointe collaboratrice.

DURÉE MOYENNE DE L'INDEMNISATION AU TITRE DE LA MATERNITÉ EN 2016 (*)

Durée moyenne de l'indemnisation maternité (en jours)	Année 2016				
	Artisan	Commerçant	Profession libérale	Autre (gratuits, volontaires)	Total RSI
Indemnisés (**)	77,9	76,3	79,1	71,9	77,9
assurées	78,0	76,6	79,1	76,7	78,1
ME	76,8	74,4	76,7	63,0	76,1
Non ME	79,3	77,9	80,3	77,5	79,4
Conjointes volontaires	47,3	57,6	70,0	50,9	55,7
ME	25,0	40,0	nc	nc	32,5
Non ME	49,8	57,9	70,0	50,9	56,2

(*) Champ : Ensemble des femmes qui ont bénéficié d'une allocation de repos maternel.

(**) Indemnités forfaitaires d'interruption d'activité pour les assurés, et indemnités de remplacement pour les conjoints collaboratrices.

Source : RSI/DEEP/SARDE

24 - L'étude interrogeait deux populations : les femmes ayant accouché aux alentours de l'étude et les femmes n'ayant jamais accouché ou ayant accouché moins récemment.

Cette inflexion de la durée du congé maternité entre 2007 et 2016 peut être rapprochée d'une tendance à l'intensification du travail libéral, due à une concurrence plus importante.

À part ces deux congés, le congé maternité et le congé pathologique dont la mise en œuvre est contraignante, il n'existe pas d'autres dispositions.

Dispositifs du régime des Praticiens auxiliaires médicaux (PAM)

Les professionnels de santé ne relèvent pas du RSI-PL mais du régime PAM, adossé à leur convention. En matière de maternité, les ressortissantes du régime PAM disposaient des mêmes conditions de prise en charge que les autres professions libérales, notamment concernant l'allocation forfaitaire de repos maternel et l'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité (IJFI).

Cependant, le décret du 1^{er} juin 2006 n° 2006-644, a allongé la durée des prestations des IJFI en alignant leur durée sur les congés maternité des salariées. Ainsi, l'indemnité journalière forfaitaire que les professionnelles de santé perçoivent de la CPAM, court sur les 16 semaines que durent leurs congés maternité²⁵ (pour rappel 6 semaines pour les professions libérales hors PAM).

En outre, il est prévu à partir du 29 octobre 2017, un nouveau dispositif « L'Avantage Supplémentaire Maternité ou ASM » pour les femmes médecins de secteur 2, signataires d'un contrat d'accès aux soins (CAS)²⁶ ou aux femmes médecins de secteur 1. L'ASM consiste en une allocation pendant 3 mois.

	Conventionné(e) à honoraires opposables ou de secteur 2 avec option Optam*		Conventionné(e) honoraires différents	
	Temps plein	Temps partiel (50% et 75%)	Temps plein	Temps partiel (50% et 75%)
Maternité/Adoption	3 100 € / mois	Entre 1 550 et 2 325 € / mois	2 066 € / mois	Entre 1 033 et 1 550 € / mois
Paternité	1 116 € / mois	558 et 837 € / mois	744 € / mois	372 et 558 € / mois

* Option de pratique tarifaire maîtrisée

Source : circulaire, cir-21/2017, CNAM (2017)

25 - Le caractère effectif de la cessation de toute activité rémunérée donne lieu à une déclaration sur l'honneur de l'assuré.e accompagné d'un certificat médical attestant de la durée de l'arrêt du travail.

26 - Le CAS est une mesure conventionnelle (2012) entre la caisse d'assurance maladie et les médecins de secteur 2 (honoraires libres), limitant sur la base du volontariat les dépassements d'honoraires que le praticien peut demander à son patient.

Cette allocation a été conçue comme un élément d'attractivité vers certaines conditions d'exercice²⁷ et non comme un nouveau droit social. Elle a pour but de permettre aux femmes de limiter la pénalisation financière de la maternité en contribuant aux charges fixes du cabinet. Très décrite par les syndicats professionnels au moment de son annonce pour son caractère discriminatoire par rapport aux autres professionnelles de santé (Chartier et al., 2016), cette mesure est mise en œuvre par l'avenant 3 à la convention nationale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie (1^{er} mars 2017).

Le HCFEA constate dans son récent rapport que la durée effective du congé maternité des PAMC est de 12 semaines en moyenne, une durée plus courte que celle prévue par le décret de 2006, qui s'explique par la diminution du revenu occasionnée par leur absence (partiellement compensée par l'indemnisation) et la crainte de la baisse de leur clientèle.

Dispositifs au bénéfice des conjointes collaboratrices

Les conjointes collaboratrices bénéficient de deux allocations en cas de maternité :

L'allocation forfaitaire de repos maternel, destinée à compenser la diminution d'activité. D'un montant pour un taux plein de 3 311 € (la moitié en cas d'adoption), elle est versée en 2 fois :

- pour moitié à la fin du 7^e mois ;
- pour moitié après l'accouchement.

Et l'indemnité de remplacement qui compense partiellement les frais engagés en cas de cessation d'activité et de remplacement. Elle est versée durant une durée maximale de 28 jours, consécutifs ou non. Les conditions pour bénéficier de l'indemnité de remplacement :

- cesser son activité ;
- être remplacée par du personnel salarié, pendant 7 jours au minimum ;
- durant la période comprise entre 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après.

Le montant de l'indemnité est égal au coût réel du remplacement dans la limite de 52,87 € par jour.

En 2016, le HCFEA notait que la durée moyenne d'une conjointe collaboratrice d'une profession libérale était de 70 jours (10 semaines).

.....
27 - Il s'agit d'un objectif public par ex. en termes de santé publique, au moment où on relève des difficultés d'accès aux soins dans certains territoires (en particulier les soins de premiers recours tels qu'ophtalmologie, médecine générale, pédiatrie, gynécologie...). L'amélioration des indemnisations des femmes médecins au moment des maternités, pensée dans le cadre « d'une nouvelle protection maternité » pendant 3 mois, devait notamment être mise en œuvre pour compenser la perte de revenu des femmes médecins lors de l'arrivée d'un enfant, lors de nouvelles charges familiales.

Dispositif du contrat parentalité (ex-Chance maternité), pour les avocates

Il s'agit d'un contrat dont la signature est réservée au Barreau au bénéfice de ses ressortissants (hors salariés). La garantie prévoit le versement d'une indemnité journalière de 14 € à 31,50 € selon le niveau choisi par le Barreau. Elle est due en cas d'interruption d'activité liée à la maternité ou à l'adoption.

Prévoyance des avocats

Le forfait naissance du régime de la prévoyance des avocats (LPA) – uniquement pour les avocates assurées – prévoit 1 463,51 € pour les avocats ayant un enfant, majoration de 25% par enfant pour naissance multiples ou à compter du second enfant. L'adoption d'un enfant de moins de 5 ans est considérée comme une naissance.

Des lacunes existent

On signale en outre qu'aucune disposition réglementaire ne protège la femme travailleuse non salariée (TNS) dans son environnement professionnel (RSI, 2016b). En effet, n'étant pas sous l'autorité d'un employeur, les indépendant.e.s sont chargé.e.s de leur propre sécurité, seul.e.s en charge d'évaluer les dangers que présente leur activité. Aussi il n'existe pas de médecine du travail pour les indépendant.e.s, ni de notion de risque professionnel²⁸. Or, ces dernier.e.s n'en sont pas toujours bien informé.e.s. Les possibilités d'examen d'une situation de travail qui prendrait en compte la vulnérabilité des femmes enceintes, relativement pauvres chez les salariés, sont inexistantes chez les professions libérales.

Pour ces dernières, en particulier, dans le cadre d'une grossesse, l'étude du RSI (2007) mettait en avant le temps et le rythme de travail excessif (journées longues, horaires décalés, astreintes, etc.), les déplacements fréquents et pénibles et le stress comme facteurs de risques.

Les professionnel.le.s libéraux.les travaillent naturellement avec le stress car leur statut impose un engagement personnel et financier. Mais on peut mentionner des situations d'accumulation de stress (avec à la clef un risque de dépression maternelle), comme un facteur de vulnérabilité demandant en particulier une protection de la femme enceinte, en plus des habituels facteurs plus physiques (par ex. les ports de charges, les gestes répétitifs, les déplacements en voiture, etc.) ou toxiques (par ex. la manipulation de produits chimiques pour les conservateurs-restaurateurs ou les professionnelles de santé).

Néanmoins, on notera que le stress au travail reste une notion ambivalente et multifactorielle. En effet, sa prise en compte peut générer des effets pervers (augmentation de stress d'une professionnelle à qui on annonce qu'elle accroît les risques de santé par le stress qu'elle éprouve dans son exercice professionnel).

28 - Pour les professionnels de santé (PAM), il existe une assurance individuelle et volontaire contre le risque des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), moyennant le paiement d'une cotisation.

Notons que dans un cadre général, la sécurité sociale des indépendants propose des actions de prévention sur le stress en direction des pharmaciens, des avocats et des médecins. <https://www.secu-independants.fr/prevention/risques-professionnels/stress-des-professions-liberales/>

Il existe également un suivi préventif des femmes enceintes et des enfants en bas âge (RSI, 2017).

La question de l'universalisation du congé maternité

Cette partie a été rédigée dans le cadre de l'annonce en juin 2017 par Marlène SCHIAPPA, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, d'aligner les congés maternité des indépendantes sur ceux des salariées. À l'heure de la rédaction de ces pages, une mission parlementaire sur la question a été désignée, dont la rapporteur est Marie-Pierre RIXAIN, Députée et Présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

Le congé maternité est un droit protecteur de la femme enceinte dans son emploi et de l'enfant à naître. Mais il est aussi un instrument de conciliation vie familiale et professionnelle²⁹.

L'idée que travailler est mauvais pour l'issue de la grossesse, et qui a donné lieu à toute série de mesures de protection de la femme enceinte datant des années 1930, dans un contexte d'économie « fordiste » où prédominait l'industrie, est un sujet à revoir. D'autant plus que les dispositifs, tant sociaux que fiscaux qui se sont agrégés depuis les premières mesures, ont été construits sur le principe d'une spécialisation des rôles sociaux des femmes et des hommes. En d'autres termes, rien n'a été pensé pour que ces derniers puissent contribuer davantage à la sphère domestique (jusqu'au congé paternel non obligatoire en 2002) (Périver, 2017).

Or les conditions de vie et de travail des femmes, en particulier des femmes de profession libérale, ont beaucoup changé en 40 ans. Individuellement, elles sont plus émancipées, leur couple est relativement plus égalitaire – notamment dans les milieux les plus favorisés – elles sont plus éduquées que leurs mères et occupent un emploi le plus souvent dans les services, enfin leur pouvoir d'achat est bien meilleur. À cela s'ajoutent les changements plus globaux tels que l'essor de la classe moyenne, l'arrivée de la génération Y, les *millenniums*, arrivant en force chez les professions libérales, porteuse d'une envie de travailler différemment et ayant pour priorité la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

.....
29 - Il n'en a pas toujours été ainsi, puisque les premières mesures législatives de protection maternité (1909, 1913, 1917) étaient orientées vers un seul objectif dans un contexte de dénatalité de la France : la protection de l'enfant (Chambelland-Liébault, 2002).

En outre, on montre que la contribution de l'entourage (conjoint, parents, réseaux personnels et professionnels) de la cheffe d'entreprise compte pour beaucoup à la réussite de la conciliation vie familiale et professionnelle. Cette dernière peut ainsi bénéficier d'une organisation de vie, qui permet un investissement professionnel continu pendant la maternité³⁰ (Bourgain & Chaudat, 2015).

Enfin, il faut noter que le bénéfice des allocations et indemnités, contrairement à ce qu'imposent les dispositifs, n'engendre pas une rupture totale et réelle des professionnelles avec leur activité. Les faits ne vont pas dans le sens de la législation : une femme cheffe d'entreprise ne peut interrompre totalement son activité pendant 44 jours consécutifs. On sait que, sans forcément être présente dans l'entreprise, une professionnelle libérale n'est jamais loin de ses clients.

Lors du colloque de prem'up (2015), autour du sujet spécifique de la femme enceinte et de son environnement professionnel, il a été souligné le manque de souplesse des congés maternité et la pauvreté des solutions, qui se réduisent à proposer des arrêts maladie, contraignants, sans être la meilleure solution, car les femmes se trouvent alors un peu isolées.

La Commission égalité-parité de l'UNAPL déplore également cette rigidité. En effet, les spécificités d'exercice des professionnelles libérales demandent des dispositifs innovants et flexibles permettant de gérer la maternité, avant et après la naissance, en tenant compte de leurs ressources personnelles.

Le simple développement de la protection sociale des indépendants par une convergence vers les droits des travailleurs salariés est une mesure qui prend place dans un contexte « d'Uberisation » du travail et de porosité croissante entre les situations des indépendants et des salariés. Il est sans doute avantageux de faire basculer la protection sociale des faux indépendants, en situation de subordination, vers le régime général des salariés. Si une telle réflexion sur une amélioration de la protection sociale des indépendants en matière de maternité (congés maternité/paternité, allocations maternité et indemnités journalières,...) est nécessaire et permettrait de tenir compte des femmes dont les revenus sont les plus faibles³¹. Elle donnerait lieu à mesure assurantielle qui marquerait également une forme de solidarité, et qui mériterait des débats au sein des indépendants et leurs organisations, car les prélèvements supplémentaires engendrés sont souvent considérés comme des freins au développement de l'entreprise individuelle (UNAPL, 2017).

30 - Mais l'inverse existe également, où une certaine précarité des femmes indépendantes peut résulter de leur rapport au sein de leur ménage, par ex. une division inégalitaire du travail domestique engendrant un « choix » pour le temps partiel de leur activité indépendante et une précarisation de leurs revenus (Ghesquière & O'Dorchai, 2016).

31 - Pour rappel, les auto-entrepreneuses, ayant un revenu annuel de 3 863 € ne perçoivent que 10% des allocations maternités, soit l'allocation forfaitaire de repos maternel et l'indemnisation journalière forfaitaire d'interruption d'activité.

Propositions de la Commission parité-égalité de l'UNAPL

Préserver l'outil de travail pendant l'absence de la cheffe d'entreprise

Mieux vaut des mesures qui permettent aux femmes de concilier vie familiale et professionnelle plutôt que de les éloigner durablement de l'activité. Les interruptions d'activité ne permettent pas un retour en emploi et s'accompagnent d'une précarisation de la situation professionnelle des femmes.

D'autant que les entreprises de professions libérales sont majoritairement des entreprises individuelles (70,3% d'entre elles, Dge, 2017) sans salariés (83,4 %, Dge, 2017), dont l'activité s'arrête quand la cheffe d'entreprise ne peut se faire remplacer par un confrère ou une consœur.

C'est pourquoi les professionnelles optent pour la préservation de leur outil de travail pendant cette période. Deux choix s'offrent à elles :

1. Le maintien de l'activité par des solutions de remplacement qui satisfassent les spécificités de l'activité libérale, par ex. les architectes remplacé.e.s restent assujetti.e.s à une responsabilité continue sur les actes de l'entreprise, ce qui n'est pas le cas des professionnelles de santé, dont la responsabilité s'interrompt au premier jour du remplacement. Des mesures de remplacement lors des congés maternité (90% des indépendantes du RSI au niveau national prennent leurs congés maternité et interrompent leur activité (RSI, 2012)) ou pour enfants malades ; qui modifient en amont les arbitrages, comme par ex. la mise à disposition d'un réseau de managers et des facilités fiscales sont à privilégier. On pensera au développement de nouveaux systèmes d'intermédiation de type plateformes numériques qui peuvent mettre en relation une professionnelle et son/sa remplaçante, qui pourraient être très attendus dans les zones en déficit de prestations libérales. On pensera à des aides au financement d'infrastructures d'information, pour les TPE, qui favorisent la pratique du télétravail, le partage d'information sur la vie de l'entreprise, pendant le congé.
2. La réduction de l'activité, où la réduction des coûts notamment des coûts fixes de l'entreprise paraît prioritaire. Les caisses d'assurances vieillesse ont, selon les sections, mis en place des mesures d'exonération des cotisations pendant la période de maternité. Qu'en est-il d'autres frais fixes, tels que les cotisations à l'Ordre pour les professions ordinales ?

Quel que soit le choix fait en définitive, la professionnelle n'est jamais complètement en rupture de son entreprise, d'autant plus si elle est en entreprise individuelle (EI) et si elle ne peut s'appuyer sur une organisation de travail. Il reste nécessaire d'assouplir les conditions de prise de congés maternité et d'envisager un retrait partiel au lieu d'un retrait total de la professionnelle.

Aligner les caractéristiques de prise en charge de la maternité des professionnelles libérales sur le régime libéral le mieux disant

La dispersion des professions libérales dans les différents régimes protection sociale a permis à chaque profession de mettre en place des conditions particulières de prise en charge de la maternité pour ses ressortissantes. Il en résulte des situations différenciées, souvent complexes et illisibles, notamment quand la professionnelle change de statut ou modifie son activité (par ex. lorsque l'infirmière devient formatrice indépendante).

En effet, les professionnelles libérales de santé conventionnées, relèvent du régime des PAM pour leur assurance maladie, alors que les autres professionnelles libérales relèvent de la Sécurité sociale des indépendants. Toutes, selon leur profession et donc selon leur section professionnelle (CARMF, CARCD-SF, CIPAV, etc.), peuvent bénéficier d'aménagements divers, plus ou moins avantageux (dispenses de cotisations, rachat de trimestres, etc.), ainsi que de leurs Barreaux si ces derniers ont pris des dispositions (cf. le contrat parentalité du Barreau pour les avocates).

Il s'agit d'aligner les régimes de prise en charge de la maternité sur les caractéristiques du régime le mieux disant : les régimes de protection sociale des professionnelles de santé.

Repenser l'architecture des congés parentaux dans un objectif de parité

Depuis 15 ans, les dispositifs mis en place ont permis d'alléger le travail des mères et de les soutenir en emploi, notamment en externalisant la sphère domestique (développement des accueils de la petite enfance). Mais ils n'ont pas modifié la répartition du travail familial dans le couple (en moyenne les femmes réalisent 91% du travail domestique et 65% du travail familial (Périer, 2017)). De plus, on remarque que cette répartition reste sexuée, qu'elle évolue avec le nombre d'enfants au détriment des mères (l'implication de ces dernières augmente, au contraire de celle des hommes).

Il s'agit aujourd'hui de tenir compte de la porosité croissante entre la vie familiale et la vie professionnelle des indépendantes et de la contribution de plus en plus importante des pères qu'il faut encourager. Or les congés parentaux actuels n'ont pas été formatés dans un objectif de parité (Périer, 2017).

Flexibilité du congé maternel et parental

Les congés maternels et paternels pourraient être repensés (en les différenciant des arrêts maladie) permettant, sous forme d'un système à la carte qui favoriserait pour les professionnel.le.s libéraux.les, la possibilité d'aménager leur retrait (total ou partiel) de leur entreprise en recourant à du travail à domicile, à l'aménagement de temps de présence, etc., et de concilier le projet d'enfant et le projet d'entreprise, en lien avec le développement de solutions numériques d'intermédiation.

Renforcer l'attractivité du congé paternel pour les salariés et les indépendants

Le recours au congé paternel (11 jours d'arrêt chez les indépendants, non obligatoires) dépend beaucoup du statut professionnel du père et de ses revenus.

De nombreuses études plaident pour une implication plus importante des pères dans les premiers mois décisifs dans l'éducation de l'enfant, qui permettrait à la mère de reprendre plus rapidement son activité. On parle d'un congé paternel plus important et fragmenté qui pourrait attirer les pères et permettre au niveau individuel un meilleur partage des temps parentaux et au niveau collectif une remise en cause de la « discrimination statistique » (Meurs et al., 2010)³² dont souffrent les femmes sur le marché du travail.

De plus, on relèvera dans le cadre des projets européens en matière de congés parentaux et de conciliation des temps de vie (cf. propositions de la Commission du 26 avril 2017, concernant le « pilier européen des droits sociaux »), l'intention de la Commission de fixer le congé paternité à 10 jours de travail au niveau européen, soit deux semaines calendaires. C'est un peu plus qu'en France, où la loi prévoit 11 jours calendaires.

Il est nécessaire de rendre le congé attractif financièrement, afin qu'il s'adapte au niveau de revenu de la famille.

Amélioration des indemnisations des congés parentaux

Faiblement rémunéré, le congé parental n'est pas attractif pour les pères et pour les mères qualifiées. Y recourent alors les femmes peu qualifiées ou faiblement rémunérées.

L'étude du RSI (2007) notait une forte demande des professionnelles libérales dans le sens d'une revalorisation des indemnités journalières d'interruption d'activité.

Pouvoir être accompagné.e dans la parentalité.

Car les mères continuent à supporter majoritairement les ajustements professionnels post naissance, par une baisse du temps de travail ou par une interruption d'activité (préjudiciable chez les professions libérales, en terme de revenus et de prolongation de carrière).

Accès aux formations de reprise d'activité

On note souvent que l'entreprise et ses partenaires ont du mal à gérer les situations de parentalité qui demandent une réorganisation importante, voire une révolution (par ex.

.....
32 - Meurs, Pailhé et Ponthieux (2010) ont montré sur une population de personnes âgées de 29 à 49 ans que 70% de l'écart de salaire entre les femmes qui n'ont pas interrompu leur activité et les hommes ne s'expliquait pas. Il existe selon les auteurs un effet de réputation sur les femmes qui influence les employeurs dans leur décision. Les femmes, y compris celles qui ont des carrières continues, sont perçues moins fiables que les hommes qui ne prennent pas de congé parental et qui n'ajustent pas leur carrière. On peut penser que cette « discrimination statistique » touche les femmes sous le statut libéral, d'autant plus, si elles travaillent dans le cadre d'une collaboration (2009).

gérer l'intrusion de la vie privée d'un parent dans l'organisation de l'entreprise) et introduisent une nouvelle façon de produire avec le numérique et la génération Y.

Il s'agit de favoriser l'accès (prise en charge systématique et promotion) à des formations sur le thème de l'organisation du travail afin que les professionnel.le.s puissent planifier cette période, et préparer leur absence de l'entreprise.

Il s'agit également d'envisager la possibilité pour le.la professionnel.le qui interrompt son activité pendant plusieurs années de revenir en profession libérale, après une formation de « remise à niveau ». Le compte personnel formation (CPF) accessible aux professions libérales depuis le 1^{er} janvier 2018 pourrait prévoir des dispositifs en ce sens.

Alléger les frais fixes de l'activité libérale pendant l'absence de la cheffe d'entreprise

Il s'agit de frais fixes relatifs à l'activité qui courent pendant l'absence de la cheffe d'entreprise, alors que son chiffre d'affaires baisse (les remboursements des prêts professionnels, les frais bancaires y afférents, etc.). On envisage un allègement ou un report de ces frais.

Déduire les frais de garde d'enfants

Outre un accès facilité aux solutions de garde d'enfants, il s'agit de pouvoir donner un accès aisé aux solutions individualisées en envisageant la déductibilité des frais de garde (pour enfants de moins de 6 ans) dans la comptabilité d'entreprise, comme des cotisations sociales.

3. Inciter à l'engagement syndical et garantir la parité au niveau des organes représentatifs

Dans l'histoire de l'engagement syndical, les femmes n'ont pas été considérées comme des êtres à égalité des hommes, c'est-à-dire titulaires du droit d'agir et de se défendre. En droit du travail, elles bénéficiaient (comme les enfants) de lois de protection, qui les écartaient du travail de nuit, mais qui les excluaient aussi d'une partie du monde du travail et de rémunérations plus importantes. Ce n'est que récemment qu'elles sont perçues à égalité, dans le cadre d'une « égalité abstraite ou de principe ». Or la situation particulière des femmes n'est pas abordée au nom de cette « égalité théorique ». « L'égalité concrète », qui assure l'application de règles tenant compte de la position réelle des individus, reste toujours à réaliser.

L'engagement syndical dans les organisations professionnelles relève aussi bien d'un engagement militant que d'une adhésion à des services (rompre l'isolement de l'entrepreneur, obtenir des conseils lors de prises de décisions, etc.). C'est pour cette raison qu'il semble que les syndicats professionnels recrutent à la base autant de femmes que

d'hommes chef.fe.s d'entreprise (cf. les avantages de l'adhésion à un syndicat professionnel, p.103).

Cependant, si les femmes sont très présentes parmi les effectifs des professions libérales (47,7%), elles sont sous-représentées dans les instances dirigeantes des confédérations patronales. Outre cette absence dans les hiérarchies, elles sont souvent cantonnées à certains mandats syndicaux, propres aux questions sociales comme les prudhommes, les mandats sociaux, les mandats liés à l'emploi, alors que les mandats économiques et stratégiques resteraient le terrain de leur homologues masculins. La notion de « plafond de verre » souvent utilisée pour désigner dans les grandes entreprises un ensemble d'obstacles visibles et invisibles empêchant les femmes d'accéder à des postes de pouvoir ou à des postes à responsabilités peut s'appliquer également aux blocages qui existent dans les organisations comme les syndicats ou les représentations professionnelles.

De manière générale, l'accès à des positions hiérarchiques dans un syndicat repose non pas sur un programme mais sur un réseau, et ressemble davantage à une reconnaissance par les pairs, par cooptation – souvent arbitraire – et sur des critères non formalisés, qu'à un scrutin. Il ne favorise pas le renouvellement des instances par les candidatures féminines. Cette tendance est accentuée lorsqu'un scrutin uninominal est prévu.

Deux arguments sont avancés par les organisations patronales pour expliquer la moindre présence des femmes dans les directions, à savoir le manque de candidatures et l'auto-censure des intéressées. Or il paraîtrait que les raisons seraient plutôt à chercher dans les modes de « promotion » et la culture des syndicats, reproduisant éventuellement les inégalités de genre.

Inciter l'appartenance à des réseaux féminin

On peut regretter qu'il n'existe pas chez les professions libérales, de réseaux interprofessionnels de cheffes d'entreprise. On peut citer cependant l'UNACOpI (Présidente Régine NOULIN) qui est le réseau des conjoint.e.s collaborateur.rice.s. Ces viviers pourraient faire progresser la mixité dans l'accès aux responsabilités syndicales.

Il existe également des réseaux professionnels féminins. Citons par ex.

- dans le domaine de la santé, le Syndicat des femmes chirurgiens dentiste (SFCD), <http://www.sfcd.fr/>
- dans le domaine du droit, le réseau Moms à la Barre, créé par l'avocate Valérie DUEZ-RUFF, <http://www.momsalabarre.fr/>

Mettre en œuvre une politique volontariste de l'égalité

La présence plus nombreuse de femmes dans les milieux syndicaux contribue à la lutte contre les ségrégations professionnelles et sectorielles. C'est pourquoi il est important de sensibiliser les organisations à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour assurer un égal accès des femmes et des hommes aux instances représentatives.

On recommandera pour encourager l'engagement syndical des femmes, que les organisations professionnelles puissent mettre en œuvre une politique volontariste et transparente pour la parité en leur sein : plans d'action avec des stratégies précises, avec un calendrier et des mécanismes de suivis et évaluations d'objectifs.

Les plans d'action pourraient comporter quelques leviers tels que l'aménagement des rythmes et des temps de réunions afin que chaque participant.e puisse prendre la parole, le recours à des visio conférences. Pour remédier à l'isolement des participant.e.s face à leur mandat, on pourrait organiser des formations et des tutorats.

Pour en savoir plus : le Guide de la candidate : élection du Conseil de l'Ordre, V. Duez-Ruff, <https://duezruffdotcom.files.wordpress.com/2015/03/guide-de-la-candidate.pdf>

C'EST POURQUOI L'UNAPL MILITE POUR :

1. Accompagner les femmes dans leur accès à des fonctions électives et de responsabilité, jusqu'à obtention de la parité, (formations, mentoring, réseaux...);
2. Adapter les modalités d'élection pour favoriser le renouvellement des instances par des candidatures de femmes et la parité des scrutins, notamment en :
 - 2.1. Instaurant la parité des listes pour toutes les instances dans lesquelles l'élection a lieu au scrutin de liste ;
 - 2.2. Favorisant le scrutin de liste là où il n'existe pas ;
 - 2.3. Invitant les candidat.e.s à présenter un programme clair et étayé en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
3. Légiférer par ordonnance pour assurer l'égal accès des femmes et des hommes au sein des conseils, conseils supérieurs, conseils nationaux, régionaux, interdépartementaux et départementaux des ordres professionnels. La loi du 4 août 2014 a habilité pour une année le gouvernement à prendre des ordonnances pour assurer la parité des ordres des professions libérales réglementées et cette législation peut également être anticipée par les ordres.
4. Assurer un suivi annuel du respect de l'objectif de parité au niveau des instances représentatives nationales et locales des professions libérales, notamment au travers de la systématisation des statistiques sexuées.

La parité dans les ordres professionnels

En application de l'article 76 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'ordonnance 2015-949 du 31 juillet 2015 relative à l'égal accès des femmes et des hommes au sein des ordres professionnels modifie les modalités d'organisation des élections des instances délibératives des ordres des professions médicales, des professions de la pharmacie, d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, de la profession d'architecte, de la profession d'avocat et d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de Cassation, de la profession de géomètre-expert et de l'ordre des expert-comptable.

En ce qui concerne la profession de vétérinaire, les dispositions similaires sont inscrites dans l'ordonnance 2015-953 du 31 juillet 2015 relative à la réforme de l'ordre des vétérinaires.

4. Faciliter l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et personnelle

Une partie des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes a pour origine les contingences de la vie hors travail. D'une manière générale, un temps de travail hebdomadaire élevé complique l'organisation et l'articulation des temps des professionnelles libérales : 70 % des avocates éprouvent des difficultés dans l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle (« double journée de travail », d'autant plus si le déséquilibre de partage des tâches s'accroît en présence d'enfants).

Inciter les entreprises libérales à valoriser l'équilibre travail/vie personnelle

À travers leurs cotisations qui financent l'action publique, les entreprises participent à la politique familiale, mais elles ont toujours opéré une séparation stricte entre les temps de travail et la vie privée, en lien avec le modèle de croissance fordiste et familialiste de la société. Or avec la féminisation de l'emploi, elles sont de plus en plus incitées à investir dans des mesures de soutien à la parentalité, par l'État (cf. les dispositifs crédits impôts famille et les chèques emploi service universels préfinancés) et par leurs salarié.e.s – femmes, couples et parents – (Pailhé & Solaz, 2010).

Les entreprises sont elles-mêmes motivées dans leur désir de s'impliquer au-delà des droits minimums garantis légalement. Elles peuvent trouver des avantages d'ordre économique comme la réduction de l'absentéisme, l'attraction de la main d'œuvre, l'attention accordée au bien-être des salarié.e.s et collaborateur.rice.s l'amélioration de la productivité et de l'image de l'entreprise.

Il s'agit de changer les mentalités du leadership (du.de la chef.fe d'entreprise) sur ces questions d'équilibre des temps familiaux et de travail. Ainsi le reste de l'entreprise ne ressent pas la pression du travail et ne se sent donc pas aussi coupable ou accusé d'indisponibilité ou de manque de motivation. Le soin de mettre en œuvre des règles pour éviter de culpabiliser de vivre une vie en dehors du travail échoit à la direction.

Plus concrètement, l'équilibre de la vie familiale et vie professionnelle (ou aide à la parentalité) pourrait faire partie des objectifs de la stratégie des entreprises libérales, se manifestant sous forme de services (par ex. crèche d'entreprise, aide à la garde d'enfant d'urgence pour enfants malades, prise en charge des gardes d'enfants pendant les vacances scolaires, etc.), de prestations financières (par ex. chèque emploi-service, maintien du salaire à 100 % pendant le congé maternité/paternité – y compris au regard des éléments variables de la paie perçus au cours des douze mois précédant le départ en congé) ou d'organisation d'horaires flexibles, de télétravail, de congés et autorisation d'absences ou d'avantages permettant d'optimiser le temps (cf. p.95).

Une entreprise peut également participer aux services collectifs de parentalité des territoires, qu'ils soient publics ou privés.

De plus, il existe depuis 2008 un observatoire de la parentalité en entreprise pour inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salarié.e.s parents, à évaluer les pratiques et à faire partager ces dernières entre les entreprises. L'observatoire met en œuvre une charte de la parentalité par laquelle les entreprises signataires s'engagent à faire évoluer les représentations de la parentalité en leur sein, à créer un environnement favorable aux salarié.e.s-parents, en particulier pour les femmes enceintes et à respecter le principe de la non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salarié.e.s – parents.

Pour en savoir plus : <http://www.observatoire-equilibre.com/>

Afin de faciliter l'articulation vie privée vie professionnelle, l'**UNAPL milite pour :**

1. Aider la parentalité et améliorer la protection financière des congés maternité et paternité :
 - 1.1. Améliorer la prise en charge des indemnités des congés maternité et paternité par la Sécurité sociale des indépendants ;
 - 1.2. Pendant le congé maternité/paternité, garantir un niveau de revenu cohérent avec l'activité en cours par une couverture complémentaire, prenant en charge une partie des frais de structure. Étendre le système de « chance maternité » créé par le barreau de Paris à toutes les professions libérales, y compris dans le cadre de la paternité (11 jours de congés) ;

2. Limiter les délais de versement des indemnités liées aux congés maternité et paternité ;
3. Mettre en place un pôle de « confrères ou consœurs remplaçant.es » pour venir en soutien des structures d'exercice pendant les absences maladie, maternité ou paternité des professionnelles travaillant dans des petites structures ;
4. Supprimer l'impact négatif des congés ou aménagements de temps de toutes sortes liés aux raisons familiales, pour toutes les décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation) ;
5. Sanctionner les structures qui discriminent sur la base de ces absences ;
6. Encourager les crèches inter-entreprises à pratiquer des horaires flexibles ;
7. Informer sur le CESU ;
8. Proposer une offre ressources humaines (RH) pour nos sociétés, puisque les entreprises libérales regroupent des TPE et PME qui sont rarement dotées d'un service RH.

Impliquer les hommes et mettre l'accent sur leur rôle et leurs responsabilités pour alléger les charges des femmes et de l'État

Les hommes sont également des acteurs d'une construction de l'égalité des sexes dans la société. En effet, la plupart des nouvelles générations sont demandeuses d'une égalité globale, notamment pour s'impliquer davantage dans la vie familiale, demande qui n'est pas toujours reconnue par leur milieu professionnel. Par ex. il n'existe pas de possibilités d'absence des futurs pères pour suivre des formations à la parentalité (sur le même modèle des cours de préparation à l'accouchement des mères, remboursés par la sécurité sociale).

Par ailleurs, nous noterons que ces derniers payent un prix en contrepartie de leur image (espérance de vie plus faible, conduites à risques, comportements addictifs), et que dans les pays les plus avancés en matière d'égalité et parité, les écarts entre les espérances de vie sont plus faibles (par ex. les espérances de vie dans le monde en moyenne sur 2015-2020 notent un écart de 3,3 ans en Suède, 3,5 ans aux Pays-Bas contre 5,6 ans en France, source : ONU, World population prospect : the 2015 revision).

De plus, jusqu'à présent l'absence des hommes au niveau de leurs responsabilités familiales a été compensée par les politiques publiques d'aide aux femmes. L'implication des pères peut devenir un moyen de réduire les coûts de garde pour la collectivité.

Il existe ainsi un coût économique et social du rôle dominant masculin et de l'injonction à s'y conformer et *a contrario* un bénéfice tant sociétal que financier à redéfinir le rôle des hommes dans la société.

Renforcer l'attractivité du congé paternité

Le recours au congé paternité (11 jours d'arrêt chez les indépendants. Pour rappel, le congé paternité n'est pas obligatoire, ni pour les salariés, ni pour les travailleurs indépendants) dépend beaucoup du statut professionnel du père et de ses revenus.

TAUX DE RECOURS AU CONGÉ PATERNITÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE DU PÈRE

En %

	Taux de recours au congé paternité
Agriculteurs-artisans-commerçants	22
Cadres supérieurs et professions libérales	49
Professions intermédiaires	69
Employés	81
Ouvriers	75

Source : Enquête 'Congés autour de la naissance', DREES, 2005

De nombreuses études plaident pour une obligation du congé paternité. Les premiers mois paraissent décisifs dans l'éducation de l'enfant et la répartition équilibrée des soins à plus long terme entre les parents. De plus, l'implication des pères permettra aux mères de reprendre plus rapidement leur activité.

Sans aller jusqu'à l'obligation, peu compatible avec le libre choix prôné par les professions libérales, il pourrait être nécessaire de rendre le congé financièrement attractif, afin qu'il s'adapte au niveau de revenu de la famille.

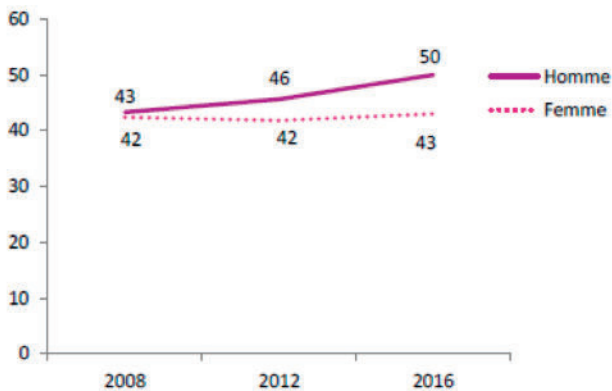
Amélioration du congé parental

Dans les faits le congé parental est principalement un congé maternel, au risque de pénaliser la carrière des femmes. De plus, il est souvent pris à défaut d'un meilleur accueil des enfants par des modes de gardes collectifs (pénurie de places, ou places coûteuses, modes d'organisation du travail trop rigides).

Une rémunération plus élevée sur une période raccourcie serait plus incitative pour les pères.

L'étude du CREDOC (ci-dessous) montre que les hommes sont aujourd'hui majoritairement favorables au partage du congé parental.

PENSE QUE LE PARTAGE DU CONGÉ PARENTAL EST PLUTÔT UNE BONNE IDÉE



Source : Crédoc, Enquêtes « Conditions de vie et aspirations ».

Les projets européens en matière de congés parentaux et de conciliation des temps de vie

Le 26 avril 2017, la Commission a fait des propositions visant à mieux définir ce qui pourrait être le « pilier européen des droits sociaux », et a publié à cette occasion une proposition de directive abrogeant celle de 2010 sur le congé parental, laquelle se fondait sur un accord des partenaires sociaux. Aux yeux de la Commission, la directive de 2010 a échoué à augmenter le recours au congé parental par les pères. Son objectif est autant d'accroître le taux d'emploi des femmes, qu'inciter les pères à assumer une part de leurs responsabilités familiales ...

Étant donné « l'incapacité » des partenaires sociaux à trouver un nouvel accord, elle a proposé des modifications législatives de sa propre initiative en vue de « consolider » la directive de 2010. Une action au niveau de l'UE était, selon elle, indispensable pour tenter d'accroître l'accès des femmes au marché du travail. Si aucune mesure n'est entreprise au niveau communautaire, l'écart du taux d'emploi H/F est estimé à 9 % pour 2055 (il est de 12 % aujourd'hui).

La particularité de cette initiative est, semble-t-il, de vouloir pousser les hommes à assumer une part égale de responsabilités familiales. Deux mesures importantes à cette fin :

- modifications du congé parental tel que prévu dans la directive de 2010
- et instauration d'un congé paternité au niveau de l'UE.

En France, cette directive, dans son état actuel, n'introduit pas de mesures révolutionnaires, encore que... (cf. niveau d'indemnisation des congés).

Cela n'empêche pas de souligner son rôle moteur pour nombre de pays.

Congé parental actuel de 4 mois (directive de 2010) :

Il devient indemnisé (il ne l'était pas), à hauteur des prestations « maladie ». Pour la Commission, et à juste titre, l'absence d'indemnisation jouait comme une « désincitation » à l'égard des pères. Les 4 mois ne sont pas transférables entre les parents. Auparavant, seul un mois n'était pas transférable. Aux yeux de la Commission, la possibilité de transférer le congé parental joue en « défaveur » des femmes auxquelles les hommes sont tentés de céder les mois restants, ce qui, par conséquent, prolongent leur absence du marché du travail. Par ailleurs, le congé parental est étendu jusqu'aux 12 ans de l'enfant (contre 8 actuellement). Le congé peut être pris de manière flexible (à temps partiel, de façon morcelée).

Pour rappel, en France, la durée du congé parental est de un an (prolongeable deux fois), jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Mais son indemnisation est, *a priori*, moindre : 392 euros mensuels. Il peut être partagé par les deux parents (en simultané).

Congé paternité :

Il n'existe pas à l'échelle de l'UE, contrairement au congé maternité. Son instauration permettrait aux nouveaux pères de s'absenter pour 10 jours (au moins) à la naissance de l'enfant. Il s'agit de 10 jours de travail, soit deux semaines calendaires. C'est un peu plus qu'en France, où la loi prévoit 11 jours calendaires.

Le congé paternité existe dans 21 États-membres, avec une durée moyenne de deux jours et demi. Le Royaume-Uni, la Suède, la Belgique, le Danemark et la Pologne ont déjà un congé paternité comparable à ce que prévoit la directive. Mais en Grèce, ou aux Pays-Bas, il n'est que de 2 jours, et il n'existe pas en Italie, en Allemagne, et en Irlande, où seuls sont prévus des congés parentaux. Comme le congé parental, il serait indemnisé à hauteur des prestations maladie.

Congé des aidants :

La nouveauté est la création d'un droit à 5 jours de congé par an par travailleur, indemnisés à hauteur des prestations de maladie, pour s'occuper de proches gravement malades ou en situation de dépendance. Aux yeux de la Commission, l'indemnisation de ce congé pourra encourager les hommes à y recourir. En France, il existe le congé de solidarité familiale ou le congé de proche aidant, prévus pour une durée initiale de 3 mois (reconductibles). Mais ils ne sont pas indemnisés.

La Commission propose également de promouvoir des formules de travail plus souples pour les parents et les aidants (horaires plus flexibles, réduction du temps de travail, mais aussi télétravail) : actuellement, ce droit n'est prévu à l'échelle de l'Union que pour le retour d'un congé parental. Il concernerait désormais tous les parents jusqu'aux 12 ans de l'enfant et aussi les aidants. Une protection contre le licenciement et tout traitement défavorable pour les aidants demandant un congé et les travailleurs demandant à bénéficier de formules de travail souples serait prévue.

À noter : actuellement, cette protection existe au niveau de l'UE dans les cas de congé de maternité, de congé parental, de congé de paternité et de congé d'adoption (quand ceux-ci existent).

Remarque : Un grand absent : le congé maternité, sur lequel la Commission a, en 2015, abandonné son projet de directive (18 semaines au lieu de 14).

5. Prévenir les violences et le sexisme

La question de la violence au travail, qu'elle ait une origine sexuelle ou non peut intervenir sous forme de vols ou d'agressions, affectant les salarié.e.s et les professionnel.le.s soit à l'intérieur d'une organisation ou en contact avec le public et les prestataires de services (Di Martino V. et al., 2003). Sans minimiser la violence physique et son impact, la violence psychologique, sous ses diverses formes, constitue une grande partie du problème pour les actif.ve.s. Pour l'entreprise, le coût est considérable : absentéisme, *turn over* important, baisse de la productivité, mise à mal des valeurs qui permettent à chacun.e de mettre en œuvre pleinement ses compétences et ses talents. Car la violence affecte non seulement les auteurs et leurs victimes, mais également les témoins et les tiers.

Plusieurs études ont montré la difficulté de reconnaître les situations de violence. En effet, il n'y a pas de profil définissant l'auteur et la victime de la violence. Il n'y a pas non plus de profil non ambigu de situations susceptibles de générer de la violence, non plus qu'il y ait des profils d'organisations ou de groupes plus à risques de violence.

Afin d'aborder la violence sur le lieu de travail, il convient de s'attacher à l'ensemble des facteurs ou des indices d'une problématique large, qui dépasse les difficultés individuelles épisodiques, pour prendre la forme de problèmes stratégiques structurels ancrés à des facteurs sociaux, économiques, organisationnels et culturels. En effet, la violence peut être considérée comme le résultat d'une interaction sociale entre les individus et, entre les individus dans des situations plus ou moins favorables à la violence. Elle apparaît au croisement de l'action et de la réaction. Enfin, la violence et le harcèlement doivent être perçus comme des processus complexes et dynamiques, dans un contexte social donné (existence de facteurs entièrement extérieurs à l'organisation).

Par ailleurs, les hommes et les femmes sont visés par la violence au travail, mais l'importance et le type de violence commise à l'encontre des femmes sont extrêmement élevés, selon les secteurs, professions et fonctions. Les femmes sont plus souvent victimes que les hommes de tous types de harcèlement moral et/ou brimades (de la part de supérieur.e.s hiérarchiques, de la part de collègues, confrères ou consœurs). Par ex. elle apparaît aussi en fonction du stress plus ou moins aigu sur le lieu de travail, qui augmente les situations d'agressivité et prépare le terrain à la violence entre les travailleur.se.s.

Définir la violence et reconnaître les facteurs y participant

La violence qui s'exerce, en général sur le lieu de travail, tourne plus autour de la violence psychologique et du harcèlement (moral, qui se fond avec la notion de brimades) que de la violence physique.

Elle tient compte d'agressions (inattendues et parfois répétées), ce sont des « micro offenses ». Il est en effet reconnu que la violence psychologique peut être le résultat de comportements récurrents mineurs dont le cumul entraîne une forme grave de violence.

La violence enfin n'est plus circonscrite à des domaines traditionnels tels que la santé ou la sécurité, la qualité de vie au travail. Elle s'étend à des dimensions telles que la dignité au travail, les droits humains et la lutte contre les discriminations (directes et indirectes).

Les manifestations de la violence (harcèlement sexuel, racial) sur le lieu de travail varient selon les cultures prenant la forme de « plaisanteries » ou de sous-entendus. On constate que certains groupes de travailleur.se.s sont plus vulnérables que d'autres (les jeunes, les femmes et les personnes ayant des contrats précaires). Mais par ailleurs, il est établi l'existence de variables (de nature situationnelle ou et organisationnelle) qui sont considérées comme des facteurs favorisant l'émergence de la violence ou du harcèlement, au-delà de la responsabilité individuelle (soit de l'auteur ou de la victime).

Certaines situations au travail, propres à la nature du métier ou de la profession, exposent plus particulièrement à des risques de violence (Di Martino et al., 2000). Par ex. le travail solitaire et de nuit, caractéristiques aux professions de santé astreintes aux gardes, les amenant à travailler en dehors des heures normales, voire pendant des heures tardives.

Le travail en contact avec le public (pour les services de santé ou les services sociaux – gérant.e.s de tutelle, ou les professions qui mettent en œuvre des mesures administratives comme les huissier.e.s – et qui sont les intermédiaires entre le public et l'institution). Le travail impliquant le contact avec des personnes en détresse (personnes âgées, enfants) est également en butte aux manifestations de colère ou d'agressivité du public (infirmier.e.s, enseignant.e.s et formateur.rice.s).

L'entreprise a également sa part contribuant à l'émergence de la violence et de l'agressivité. En effet, une mauvaise organisation du travail, la non prise en compte de problèmes relevés par les travailleur.se.s (de sécurité ou de santé par ex.), une gestion trop autoritariste du travail, sans marge laissée à la négociation ou une surveillance inadéquate peut donner aux membres le sentiment d'un traitement injuste ou arbitraire, d'une moindre autonomie sur le travail ou d'un moindre contrôle sur une situation donnée.

Pire, l'organisation qui aura négligé d'instaurer l'harmonie au sein d'un groupe, dans lequel il existe peu ou pas de soutien entre les collègues contre le stress, où la concurrence entre les salarié.e.s est exacerbée, surtout dans un contexte de restriction budgétaire, concurrence extérieure et/ou de changement technologique (la numérisation)³³, pourrait sans le vouloir, faire émerger des situations délétères et un environnement de travail négatif.

33 - On pense aux entreprises d'architectes ou d'avocat.e.s, professions exposées à une forte compétition entre les entreprises et actuellement soumis.e.s à d'importants changements organisationnels et technologiques.

Par ex. quand les professions ou les entreprises déclinent leurs valeurs sur la satisfaction du client et du marché, les demandes excessives peuvent exposer celles et ceux qui les reçoivent à des comportements abusifs allant jusqu'à l'intimidation.

Enfin, plusieurs études ont noté que dans les institutions où l'on tolère les comportements socio-culturels, par ex. quand l'organisation n'est pas ouverte à des questions en matière de conciliation vie familiale et vie professionnelle, de télétravail ou de flexibilité des horaires, les comportements de nature sexuelle sont plus fréquents.

D'autre part, concernant les professions libérales en particulier, construites sur une culture professionnelle et des institutions particulières, on pointera le risque porté par un système de formation qui laissait jusqu'à présent peu de place à la diversité. Un système de formation, placé souvent sous le signe d'une culture de *leadership* autocratique, où tous les membres d'une équipe en uniforme doivent suivre le même enseignement et sont nourris par les mêmes traditions (par ex. les professions de santé) développent une culture, qui joue un rôle décisif dans la perpétuation d'une forme de violence au travail et de violence à caractère sexuel.

En effet, la violence psychologique apparaît souvent dans les milieux où la proportion des femmes et des hommes est inégale, dans les emplois ou dans les fonctions, ou dans les professions à dominante masculine. Quand il existe des différences importantes de pouvoir hiérarchique (formel par le statut, ou informel par l'expérience³⁴) entre les femmes et les hommes. Par ex. quand les femmes montent en grade, elles peuvent avoir à subir des harcèlements de la part des hommes ayant pour but de les exclure.

Instruments réglementaires

La loi de modernisation sociale (loi 2002-73 du 17 janvier 2002) a introduit de nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel et aborde spécifiquement la question du harcèlement moral dans les codes du travail et pénal. Elle définit le harcèlement moral, précise qu'il appartient au.à la chef.fe d'entreprise de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de le prévenir, y mettre un terme et les sanctionner (art. L 122-51) et offre une protection étendue à la victime, comme celle de recourir à un médiateur externe. Le code du travail accroît également les pouvoirs des organisations syndicales pour intervenir en cas de harcèlement moral. Toute infraction est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 €.

34 - On pense aux relations entre deux professionnel.le.s dans les contrats de collaboration, où l'égalité de statut ne couvre pas les inégalités d'expérience.

Il a été annoncé pour le 1^{er} semestre 2018 et après consultation citoyenne, un projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles, présenté par M. SCHIAPPA (Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes) et Nicole BELLOUBET (Garde des Sceaux), visant à faire reculer les chiffres des violences sexistes et sexuelles. Pour construire ce projet de loi, le Gouvernement travaillerait prioritairement sur trois axes :

- l'allongement des délais de prescription pour les crimes sexuels sur mineurs, à 30 ans au lieu de 20 actuellement, à compter de la majorité de la victime ;
- l'instauration d'un âge minimum en-dessous duquel un enfant ou un adolescent serait présumé non-consentant en matière de relation sexuelle ;
- la sanction des actes de harcèlement de rue pour répondre à la demande des citoyens qui considèrent à 86% (sondage OpinionWay) que les pouvoirs publics doivent mettre en place des actions efficaces pour lutter contre le harcèlement de rue. Un travail sera mené main dans la main avec le ministère de l'Intérieur pour étudier les conditions de cette verbalisation.

Les bonnes pratiques

En termes de bonnes pratiques, il faut distinguer trois priorités :

- Réduire le risque ;
- Répondre aux incidents violents ;
- Mettre en œuvre le traitement et la réhabilitation.

Les codes de bonnes pratiques visent surtout les interventions préventives. Si une attention particulière doit leur être accordée, la question qui se pose est de savoir si le soin réservé à la 2^e et 3^e intervention est suffisant. De plus, il est indispensable par la suite que les organisations mettent en œuvre des procédures de suivi des interventions à des fins d'évaluation et de correction des politiques. C'est évidemment un point faible de la plupart des programmes.

Réduire le risque

Amorcer un changement culturel, changer les mentalités, favoriser une ambiance de communication et éviter dans le pire des cas une attitude de reproche aux victimes, nécessitent que les personnes concernées aient conscience du problème. Il s'agit alors d'évaluer la dimension de la question pour préparer les politiques ou les codes/chartes de conduite, conformes à la législation. Le chemin est souvent long entre la prise de conscience et l'action concrète. D'autre part, si cette stratégie a un coût, il est reconnu que les avantages globaux en terme d'ambiance au travail, dépassent les coûts structurels engagés des ateliers et réunions et de la communication.

Cela peut prendre la forme de la mise à disposition d'une documentation sur la problématique de la violence au travail et du harcèlement ou l'organisation de groupes de discussion, les plus ouverts et diversifiés possible, pour analyser la perception des hommes et des femmes sur leur situation au travail, les relations avec leurs collègues, consœurs et confrères et leur expérience du harcèlement sexuel, ou la mise en place de formations (le manque de formation double les situations de crise). La viabilité et le suivi des mesures ne peuvent être assurés sans un processus participatif de chacun.e. Si des recommandations générales en matière de prévention contre la violence, le harcèlement au travail et les solutions existent, leur transposition en pratiques de travail et d'organisation doit refléter les situations spécifiques, les structures et les processus de l'entreprise/organisation/institution/secteur, ses lieux de travail et son contexte socio culturel.

La rédaction du diagnostic de genre (p.86) est une proposition adaptée aux entreprises initiant cette démarche d'évaluation des risques et des schémas de violence, notamment basés sur la discrimination sexuelle. Il est nécessaire que les diagnostics fondent leurs conclusions sur les expériences vécues quotidiennement.

Ainsi, on peut montrer les liens entre harcèlement et type de fonctions exercées par les femmes (par ex. accueil), harcèlement et discrimination ou harcèlement et manque d'estime. On peut également recueillir des informations sur la nature du harcèlement (brimades, discriminations de tout type – couleurs, sexe, âge, etc., humiliation, harcèlement, agression).

Il est nécessaire que la direction prévoie de mettre en place des personnes ressources dans l'entreprise (supérieur.e direct.e, directeur.rice du personnel, représentant.e syndical.e, etc.), dont la responsabilité serait engagée immédiatement, dans la semaine qui suit l'incident. Leur rôle serait de conseiller et de soutenir les personnes impliquées, d'enquêter et de consigner l'incident³⁵, d'informer les organes pertinents et de recommander des mesures. La confidentialité et l'absence de sanction en cas de dépôt de plainte seraient assurées à la victime. La communication des directives de la direction à chacune des parties prenantes de l'organisation vis-à-vis des actes de violence ou/et de discrimination ainsi que la palette de sanctions prévues, serait garantie. La direction a un rôle central de diffusion d'information et de sensibilisation sur les mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances par la formation, les mesures personnelles et organisationnelles, qui tiendraient compte de la diversité.

Vis-à-vis d'actes de violence ou d'agressivité émanant des clients, il peut être utile de faire appel à des conseils (ergonomes) en matière de design de l'environnement de travail : accueil agréable, couleurs apaisantes, suscitant la convivialité des usagers ou des clients, une bonne signalisation des bureaux, des équipements adéquats, une bonne accessibilité pour les personnes fragiles (personnes âgées, handicapées, femmes enceintes, etc.) et

.....
35 - Le recueil des éléments de preuve : comptes rendus chronologiques et détaillés des faits, certificats médicaux, avis du médecin du travail, témoignages écrits, écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec l'employeur, etc.

des facilités telles que des distributeurs d'eau. Enfin, il sera utile de répartir le travail et les collaborateurs en fonction de leur capacité à réagir aux situations difficiles et de former tout nouvel entrant dans l'organisation. Un suivi pour les interventions en extérieur peut être envisagé afin d'assurer un soutien et de permettre le report des incidents et de mesurer l'efficacité des mesures mises en œuvre.

Répondre aux incidents violents

Alors que les entreprises de profession libérale font apparaître une qualité de vie au travail en progression (voir les derniers résultats de l'Enquête qualité de vie au travail de l'OMPL, 2015), il n'est pourtant pas inutile de mettre à disposition un guide de gestion du risque, sur les procédures à suivre en situation de conflit potentiel. En effet, l'employeur, lorsqu'elle est alertée sur une situation de harcèlement sexuel, doit faire cesser les faits en prenant toutes les mesures conservatoires et procéder à une enquête interne : audition des protagonistes et des collègues de travail. Enfin, quand les faits sont établis, elle doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime (changement d'affectation, mesures conservatoires à l'égard de l'auteur...), et prononcer une sanction disciplinaire.

La Sécurité sociale des indépendants dans le cadre de son action de prévention contre le stress a mis en ligne sur son site des scénarios, auxquels sont fréquemment confrontées les avocats, les médecins et les pharmaciens, et dans lesquels on peut reconnaître des situations de tensions favorisant les agressions (<https://www.secu-independants.fr/prevention/risques-professionnels/stress-des-professions-liberales/>). Si le guide de la Sécurité sociale des indépendants s'arrête à la reconnaissance des situations de stress, sans aborder dans le détail les conduites à tenir, il reste révélateur de l'expérience quotidienne des tensions au travail génératrices de conflits et de harcèlement.

Enfin, comme il reste nécessaire, lorsqu'un incident violent a lieu d'en faire état dans un rapport, afin de l'objectiver et de mettre en place des mesures de prévention ou de réaction et d'en faire un suivi. L'entreprise peut mettre en forme un outil pratique visant à mesurer les formes de violences et de harcèlement commises dans le cadre de ses activités.

Traiter et réhabiliter

La phase de traitement et de réhabilitation est consacrée à la victime et vise à restaurer un mode de travail normal entre les parties. Les conséquences de la violence au travail et du harcèlement ont des effets insidieux. Elles appellent souvent d'autres persécutions qui fragilisent d'autant les victimes, et ont souvent des effets durables et prononcés, semblables à une agression physique. La violence et la crainte de la violence se manifestent sur les plans mentaux, physiques et comportementaux, avec une dégradation de la santé.

Une première démarche, quelle que soit l'ancienneté des faits, est d'en parler à une personne de confiance, à un.e professionnel.le (médecin traitant ou/et le médecin du travail, l'inspection du travail, la.le Défenseur.e des droits, assistant.e social.e, avocat.e) ou à une association spécialisée dans la lutte contre le viol et les violences faites aux femmes.

La liste des associations d'aide et de proximité est disponible sur <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/-les-associations-pres-de-chez-vous-.html>.

Par ex. Violences femmes info, 3919, numéro d'appel d'écoute et d'information destiné aux femmes victimes de violences, à leur entourage, aux professionnels concernés. Il permet en fonction des demandes une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge. Le numéro est anonyme et gratuit depuis un poste fixe, en métropole et dans les DOM, 7 jours sur 7. Il est ouvert du lundi au vendredi de 9 h à 22 h, les samedi, dimanche et jours fériés de 9h à 18h. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

Par ex. SOS Viols-Femmes-Informations, le 0 800 05 95 95. Ce numéro est destiné aux femmes victimes de viol ou d'agressions sexuelles, à leur entourage et aux professionnel.le.s concerné.e.s. C'est un numéro d'écoute national et anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe en métropole et dans les DOM du lundi au vendredi de 10 h à 19 h. Écoute, soutien, information, accompagnement, aide pour faire valoir ses droits en justice, sont ainsi accessibles par téléphone. L'interlocuteur.rice peut également proposer une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge.

Par ex. l'activité au quotidien des Centres d'information des femmes et des familles (1 387 points d'information des CIDFF) pour les femmes victimes de violences, est portée par la présence d'équipes professionnelles au service des femmes (juristes, psychologues, travailleurs.se.s sociaux.les, conseiller.e.s familiales et conjugales...). L'action des CIDFF de lutte contre les violences faites aux femmes s'inscrit dans un fort partenariat institutionnel et associatif local pour :

- Une information juridique, quelle que soit la nature de ces violences : violences au sein du couple, viols et agressions sexuelles, harcèlement sexuel, mutilations ;
- Un accompagnement global des femmes victimes dans leurs démarches policières, judiciaires, médicales, psychosociales, sociales et professionnelles ;
- L'animation de groupes de parole ;
- La formation des professionnel.le.s travaillant au contact des femmes victimes de violences : police, gendarmerie, travailleurs sociaux, médecins, magistrats... ;
- La prévention active des violences faites aux femmes : Interventions au sein des établissements scolaires, organisation des journées de sensibilisation en direction du grand public et des entreprises.

Pour en savoir plus : <http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Enfin, la police et à la gendarmerie ont mis en place des dispositifs d'accueil et d'aide aux victimes : intervenant.e.s socia.ux.les, psychologues...

Les numéros d'urgence

- **Le 17** : numéro qui permet de joindre la police et la gendarmerie.
- **Le 112** : numéro d'appel unique européen pour accéder aux services d'urgence, valable dans l'Union européenne.
- **Le 15** : numéro spécifique aux urgences médicales, qui permet de joindre 24h/24 le service d'aide médicale urgente (SAMU).
- **Le 18** : numéro qui permet de joindre les pompiers.
- **Le 114** : numéro d'urgence pour les personnes sourdes ou malentendantes, victimes ou témoins d'une situation d'urgence, afin de solliciter l'intervention des services de secours (en remplacement des 15, 17, 18).

Ces cinq numéros d'urgence sont gratuits et peuvent être composés à partir d'un téléphone fixe ou portable, même bloqué ou sans crédit.

Définitions

Agissement sexiste : agissement lié au sexe d'une personne ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, intimidant, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel est une violence fondée sur les rapports de domination et d'intimidation. Le travail est le premier espace dans lequel les femmes subissent le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel est un délit pénal. Dans le cadre d'une relation au travail le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes : chantage à l'embauche ou à la promotion, menaces de représailles, etc. l'auteur du harcèlement sexuel peut être l'employeur, le collègue, un client, un consultant, etc.

Harcèlement moral (brimades) : implique un comportement offensant, intimidant, cruel, malveillant ou tentatives humiliantes visant à ébranler un individu ou un groupe de travailleur.se.s. Il peut se traduire par des attaques négatives contre les performances personnelles et professionnelles qui sont imprévisibles.



F. Les bonnes pratiques managériales réduisant les inégalités de genre



L'organisation du travail dans l'entreprise, est en général peu propice à une harmonisation entre la vie familiale et la vie professionnelle et constitue un facteur d'inégalité. Or la recherche collective montre que lorsque la diversité entre dans l'entreprise, la performance s'améliore. En effet, l'égalité permet d'objectiver les pratiques des ressources humaines dans l'entreprise. En augmentant la qualité de vie au travail, on fidélise ainsi les salarié.e.s en favorisant la transmission des compétences et des savoirs internes. Ainsi l'égalité ouvre des perspectives de mobilité professionnelle et augmente ainsi la motivation au travail et le sentiment d'appartenance à l'entreprise et à ses objectifs.

Dans le contexte plus fluide et plus virtuel d'aujourd'hui, l'optimisation des compétences est un atout majeur face à la concurrence.

De multiples enquêtes montrent que les femmes entrent sur le marché du travail avec les mêmes (ou de plus fortes) ambitions professionnelles que les hommes. Mais à mi-carrière, si les hommes maintiennent leur confiance et leurs aspirations, celles des femmes chutent de façon spectaculaire. Elles quittent les organisations non pas pour s'occuper de leur famille, mais en raison de difficultés professionnelles rencontrées dans leur travail (manque de satisfaction ou de gratification, longues heures de travail non reconnues).

Les entreprises sont un levier important de réduction des disparités professionnelles entre les femmes et les hommes. Elles ont des obligations légales de respect de la parité, mais peuvent également sous le registre de la Responsabilité sociale et d'amélioration de son image, mettre en œuvre une politique volontaire visant à lutter contre les discriminations (voire à rendre l'organisation accueillante). C'est dans ses pratiques organisationnelles concrètes qu'une entreprise peut agir en faveur de la réduction des inégalités. Elle doit porter des valeurs fondamentales et adopter des politiques de soutien de ces valeurs. Ces valeurs doivent être alignées sur les besoins des salarié.e.s (collaborateur.rice.s). Le principe étant de créer des espaces équitables, souples, collaboratifs et de soutien, rendant l'organisation plus accueillante pour les femmes et leur permettant de maintenir leur dynamisme au fur et à mesure de la progression de leur carrière.

Or les stéréotypes et les préjugés perdurent dans les entreprises et influencent les décisions d'embauche, de promotion et les normes organisationnelles du travail. Par ex. les femmes ont plus de facilités à se voir accorder un temps partiel par leur employeur, alors

que les hommes ont deux fois plus de risques de se voir opposer un refus pour la même demande. Surtout la maternité ou le soupçon de grossesse sont discriminants pour les femmes (« discrimination statistique »), et ont un impact direct sur les décisions des directions en termes d'embauche, de formation, de promotion.

Car une entreprise c'est aussi une organisation dans laquelle se nouent des enjeux de pouvoir et les processus informels, souvent inégalitaires, déterminent les évolutions de carrières. Ainsi, on observe des méthodes de gestion des ressources humaines, considérées comme neutres, qui sont historiquement calquées sur des modèles masculins. Par ex. la prédominance des modèles de carrière privilégiant la mobilité et la disponibilité totale (« la norme de présentéisme »), ou mettant en avant un investissement professionnel ou des habitudes d'horaires de travail jouant contre la répartition égalitaire des responsabilités familiales. Par ex. les critères qui définissent les conditions de recrutement, de promotion ou de nomination tels que l'âge, l'ancienneté, le mérite. Neutres à première vue, ils n'ont pas le même impact sur les femmes et sur les hommes et peuvent se révéler discriminatoires. Les entreprises doivent également faire attention aux pratiques telles que l'appartenance à des réseaux, les pratiques de cooptations, etc.

Cependant s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle n'est pas facile pour un.e chef.fe d'entreprise libérale. Seul.e, sans responsable des ressources humaines, il lui est difficile de lutter contre les stéréotypes de genre, d'avoir une approche intégrée de l'égalité (c'est-à-dire penser la question de l'égalité sur toutes les questions du travail et de son organisation, et d'analyser par genre les différences de travail et de vie des femmes et des hommes), et de s'engager (cela demande de l'exemplarité et une gestion de la question au quotidien), puis d'impliquer ses équipes ou ses partenaires extérieurs (par ex. l'expert-comptable) dans le projet.

1. Première étape : réaliser un diagnostic de genre

Un diagnostic de genre permet de se rendre compte de la situation des femmes et des hommes dans l'organisation. Dans le cadre d'une entreprise libérale, on parlera autant des salarié.e.s, que des collaborateur.rice.s, éventuellement des associé.e.s. Il permet de recenser à la fois les atouts, les points positifs et les actions qu'il reste encore à mener. Dans le cadre d'une organisation, il est fédérateur et permet la co-construction d'une solution à un problème.

Le.e professionnel.le peut faire appel à un conseil extérieur qui pourra par la suite être une aide pour conduire les mesures de réduction des écarts qui seront prises. Le diagnostic de genre se base sur les indicateurs de l'entreprise ventilés par sexe. Ce sont des informations qui concernent autant le recrutement, que la formation, les promotions, le temps de travail, etc. et d'autres éléments de la qualité de vie au travail (QVT) : les conditions de travail, la santé, etc.

Il s'agit alors de comparer les données sexuées pour chaque variable de l'entreprise, de les analyser en recueillant par ex. l'avis des parties prenantes, lors de réunions, d'ateliers...

Par ex. le réseau de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) propose une grille de diagnostic de genre (ANACT, 2013).

RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES DIFFÉRENTS MÉTIERS DE L'ENTREPRISE

Mixité des métiers	Indicateurs
Mixité des emplois dans l'entreprise	Pourcentage de femmes (ou d'hommes) dans un métier/sur un poste Ratio d'emplois mixtes sur l'emploi total

RÉPARTITION DES CONTRAINTES DE TEMPS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Horaires	Indicateurs
Conditions d'emploi Articulation des temps	Répartition sexuée des effectifs selon la durée du temps de travail (temps plein, temps partiel, nombre d'heures hebdomadaires) Nombre de jours des congés paternité effectivement pris par rapport au congé total

EXPOSITION DIFFÉRENCIÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AUX RISQUES DE PÉNIBILITÉ, AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET AUX VIOLENCES SEXISTES

Sinistralité	Indicateurs
Facteurs des risques de pénibilité	Répartition sexuée des accidents du travail, Répartition sexuée des absences au travail, des arrêts maladie Répartition sexuée des absences pour enfants malades Plaintes pour violences externes ou internes

IMPACTS DES INTERRUPTIONS ET DES CRITÈRES DE GESTION DES CARRIÈRES SUR LES TRAJECTOIRES DES FEMMES ET DES HOMMES

Gouvernance d'entreprise	Indicateurs
Promotion des femmes et des hommes	Effectifs sexués du conseil d'administration Effectifs sexués des instances représentatives du personnel (IRP) Promotions Durée moyenne entre deux promotions Répartition des mobilités internes - horizontales ou verticales Accès à la formation

Le Secrétariat d'État chargé à l'égalité entre les femmes et des hommes a mis en ligne un outil de diagnostic égalité et des fiches repères pour aider les chef.fe.s d'entreprise.

En savoir plus : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/etablir-un-diagnostic/>

2. Deuxième étape : établir un plan d'action visant à redresser les écarts constatés et analysés dans le diagnostic de genre

D'une manière générale, le formalisme des pratiques des ressources humaines permet d'objectiver les décisions. Par ex. la mise en place d'un système de classification salariale, la mise en place d'une description des postes contribuent à accroître l'objectivité des jugements et à abaisser les risques de discrimination.

En effet, la diffusion d'information et l'amélioration de la transparence permettent un meilleur contrôle social permettant à l'entreprise de bénéficier des retours des parties prenantes à son management. Le but est d'éviter les jugements personnels sur l'évaluation des salariés.

Cependant, il ne suffit pas simplement de formaliser les pratiques, au risque de reproduire les « modèles masculins ». La formalisation est plus efficace en matière d'égalité professionnelle si elle s'accompagne de contrôles internes des objectifs, de transparence et d'engagement des managers (transparence, écoute, engagement des parties prenantes dans la gestion des ressources humaines en entreprise).

Plus précisément, selon la taille de l'entreprise, le plan et le bilan d'actions doivent porter sur neuf domaines : l'embauche, la qualification, la classification, la promotion professionnelle, la formation, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail, la rémunération et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Au même titre qu'un projet d'entreprise, un plan d'action pour l'égalité doit se fixer des objectifs, des mécanismes de suivi et d'évaluation, des indicateurs pertinents.

Pour en savoir plus : Guide à destination des TPE-PME, Egalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage (2017), téléchargeable sur <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/10/Guide-Egalite-femmes-hommes-Mon-entreprise-sengage.pdf>

Montrer/communiquer sur l'engagement de la direction

Au-delà des obligations législatives et des questions de justice, l'entreprise libérale doit prendre conscience des avantages stratégiques et concurrentiels que procure une situation d'égalité réelle dans l'organisation de son travail. Afin de répondre aux aspirations

des collaborateur.rice.s, elle doit mettre en œuvre des politiques de gestion des carrières qui se veulent plus mixtes dans leurs principes et organiser l'égalité des chances des femmes et des hommes (promotions et rémunérations) en se fondant sur des bases plus objectives.

Il revient à la direction d'une entreprise de manifester son engagement envers une politique de féminisation de ses collaborateur.rice.s, en donnant l'impulsion, en améliorant l'accessibilité des structures d'assistance et en maintenant sur le long terme cette préoccupation. Les parties prenantes d'une entreprise perçoivent très bien quand elles peuvent compter sur un soutien satisfaisant et quand des mesures sont prises. Il revient aux responsables des ressources humaines – le.la chef.fe d'entreprise – de mettre en œuvre cette démarche par des actions et des objectifs, en mettant l'accent sur les processus organisationnels, en priorité. Plusieurs outils sont à disposition : diagnostics, formations, sensibilisation et mobilisation de la hiérarchie... et mobilisation des collaborateur.rice.s. Il est nécessaire de rester concret et en même temps d'avoir une vision stratégique (augmentation des compétences), autour de laquelle les différents outils, complémentaires, sont organisés et génèrent des bénéfices cumulatifs.

Les leviers volontaires de promotion de l'égalité professionnelle femme/homme dans une entreprise sont variés :

- Sensibilisation des managers (ou de la du chef.fe d'entreprise) et des personnels (formations, et groupes de travail sur la diversité), pour lutter contre les préjugés souvent inconscients et/ou culturels : modifier la définition du « leadership » et passer de l'affirmation de soi, de la confiance et de la décision à un *leadership* axé sur la collaboration, la transparence, l'équité, le soutien ;
- Mise en place d'une organisation du travail flexible ;
- Mise en œuvre des réseaux de soutien et de tutorat en faveur des catégories défavorisées ;
- Mise en place de groupes de soutien, formés de pairs..., de partage des meilleures pratiques et de réflexions sur la diversité
- Promotion de l'égalité des chances (par ex. en y faisant référence lors de la publication de postes disponibles).

D'une manière générale, les processus organisationnels et le niveau d'engagement des directions des entreprises sont plus efficaces que les actions de sensibilisation.

Dans cet objectif, les outils permettant l'écoute et le *feedback* vers la direction ou le.la chef.fe d'entreprise fournissent un cadre propice au dialogue et permettent aux salarié.e.s et aux collaborateur.rice.s de faire un retour sur le déroulement de leur carrière et révélant les obstacles ou les opportunités d'avancement. Un tel dialogue permet également de lutter contre les stéréotypes des managers et des salarié.e.s sur leurs attentes et leurs capacités.

Améliorer l'accès à l'information

La transparence est un facteur qualitatif important pour l'égalité des sexes. La hiérarchie représente le premier vecteur d'information le plus fréquemment cité dans les petites entreprises. Quand l'information est accessible et ouverte par ex. sur les structures des rémunérations et de promotion, sur les politiques de formation, elle crée un terrain d'équité et d'égalité pour les hommes et les femmes. Une atmosphère ouverte contribue à l'environnement d'inclusion dans lequel les femmes peuvent participer au processus décisionnel. La prise de décision est plus collective, elle est plus inclusive.

La transparence et la circulation de l'information sont supposées réduire les effets de l'appartenance à des réseaux de cooptation, potentiellement défavorables aux catégories vulnérables.

L'entreprise pourrait permettre aux collaborateurs absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec l'organisation en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres collègues, confrères ou consœurs sur place (accès intranet, accès mail).

Améliorer l'accès à la formation professionnelle continue (FPC)

La promotion et la formation en entreprise sont des événements interdépendants. L'une est souvent le prélude de l'autre et les deux obéissent à une même logique organisationnelle. Pour beaucoup d'auteurs, la formation est un des principaux déterminants de la promotion et le signe d'un effort de fidélisation de l'entreprise vis-à-vis de ses salarié.e.s.

Statistiquement les femmes accèdent autant que les hommes à la formation professionnelle continue (leur taux d'accès est de 58,8% contre 59,0%)³⁶. Mais, il s'agit d'une égalité de façade, car il persiste des disparités.

Trois raisons peuvent expliquer ces différences :

Une insertion sur le marché du travail moins performante. Mieux diplômées que leurs collègues masculins, les femmes accèdent pourtant à des emplois de moindre qualité (petites structures, secteurs d'activité moins attractifs, moins bonnes conditions de travail), qui sont moins concernés par la FPC. On fait une différence entre les cadres qui accèdent à la formation et les statuts d'ouvrier.ère.s/d'employé.e.s confrontés à beaucoup plus de difficultés. Ce sont majoritairement les niveaux bac + 2 et plus qui permettent un recours facile et fréquent à la FPC. Les emplois atypiques (temps partiels), les postes les moins qualifiés et les faibles niveaux de qualification sont des facteurs cumulatifs prédisant une moindre demande de formation.

.....
36 - Source : Insee, Adult Education Survey 2012, traitements Céreq. Champ : salariés au moment de l'enquête (avril/juin 2012)

La polarisation de la carrière des femmes (Fournier, 2001), qui réduit les chances de promotion et d'évolution sur une tranche d'âge relativement courte (25-40 ans), au cours de laquelle les effets positifs de la formation continue sont les plus importants. Or c'est aussi dans cette tranche d'âge que les femmes sont les moins disponibles pour la formation continue, en raison de leurs occupations et responsabilités domestiques (grossesses, enfants en bas âge, problèmes de garde, etc.). De fait, leur taux de formation à cette période est inférieur à celui des hommes. On notera que la nature de la formation suivie et les objectifs poursuivis par l'entreprise et le.la salarié.e déterminent les liens entre la formation et la promotion. On distingue trois types de formation professionnelle continue :

- Les formations spécifiques à l'entreprise difficilement valorisables auprès d'un autre employeur ;
- Les formations spécifiques au secteur ;
- Les formations générales, c'est-à-dire transférables d'un secteur d'activité à un autre, d'une entreprise à une autre.

Or les femmes ont moins de chances de participer à des formations générales, qui donnent accès à des promotions (alors que les femmes valorisent mieux les opportunités de formation que les hommes). On notera que les formations spécifiques ne sont pas discriminées selon le sexe des stagiaires, leur accès étant moins sélectif et leur mise en œuvre étant guidée par des objectifs d'adaptation aux postes, plutôt que par des objectifs de fidélisation des salariés. Les femmes s'engagent plutôt dans ces formations, véritables « formations d'insertion », alors que les hommes sont plus sollicités par des « formations de qualification ». Souvent de longue durée, ces formations ouvrent des possibilités d'évolution des carrières, typiquement inaccessibles aux femmes.

De plus, la relation entre la formation professionnelle continue et la promotion diffère selon le secteur ou le métier. Ainsi dans les secteurs où règne une forte ségrégation professionnelle, les carrières des femmes se trouvent handicapées par un phénomène d'auto-sélection et par un moindre accès à des dispositifs favorisant l'égalité professionnelle.

Enfin, plus concrètement, intervient la difficulté de la conciliation vie familiale/vie professionnelle pesant sur l'emploi du temps des femmes. Car les formations suivies nécessitent fréquemment des réorganisations des emplois du temps. Ainsi, les femmes partent moins souvent en formation, moins longtemps et sont donc moins mobilisées par l'entreprise. On montrera que ces difficultés s'imposent également aux femmes cadres, lorsqu'elles ont l'opportunité de suivre des formations dont elles ne se cachent pas les atouts pour leur évolution professionnelle. Mais, elles auraient intériorisé leur rôle familial au point de faire obstacle elles-mêmes à leur départ en formation (Budaci & Eneau, 2009), tout en dédouanant l'entreprise (« les formations sont ouvertes à tou.te.s ») et leur environnement de travail.

Certaines pratiques sont plus favorables à l'accès à la formation, comme la présence d'un référent responsable de l'organisation de la formation professionnelle continue, l'existence d'un plan de formation, l'évaluation des besoins de qualifications et de compétences, l'implication d'un représentant du personnel impliqué dans la gestion de la FPC. L'institutionnalisation de cet outil de gestion permet *a priori*, le suivi, l'analyse et la prise de recul sur les problématiques de la formation³⁷. Elle permet d'inscrire des actions comme :

- La sensibilisation des collaborateur.rice.s à la nécessité de se former tout au long de leur vie professionnelle. Les professionnel.le.s pourront recourir au conseil en évolution professionnelle³⁸ (CEP) qui leur permettra d'anticiper les carrières et de proposer des formations favorisant une évolution positive des intéressé.e.s.
- La priorisation des retours en activité des collaborateur.rice.s, notamment après un congé familial.
- La mise en forme de dispositifs de formation qui soient adaptés aux emplois du temps des femmes et à leurs contraintes. Si ces derniers reposent de plus en plus sur l'individualisation et la responsabilité personnelle dans la trajectoire des intéressé.e.s, les discriminations risquent d'augmenter entre les professionnel.le.s qui pourront surmonter les inégalités existantes et celles.eux qui les subiront.

Pour en savoir plus : fonds de formation des professions libérales : www.fifpl.fr, fonds de formation des salariés des professions libérales : www.actaliens.fr, www.opcabaia.fr

Favoriser les promotions dans le cadre d'un marché interne

En raison de la nature de leurs services, les professions libérales capitalisent sur les compétences de leurs salarié.e.s, collaborateur.rice.s, associé.e.s. La relation avec leurs clientèles étant très riche en contenu (relations de confiance, services de confiance), elles

37 - D'une manière générale, la formation en entreprise et sa gestion représentent un enjeu « mineur » pour les petites entreprises qui peinent à définir leurs besoins en matière de développement des compétences. D'autant plus si cette difficulté est associée à un environnement économique incertain et hautement compétitif, caractéristique des petites entreprises où l'attention du.de la dirigeant.e est portée sur la gestion quotidienne. On peut spécifier plusieurs particularités des TPE, comme le poids important de la vision du.de la chef.fe d'entreprise, l'importance des relations informelles dans la relation de travail, le coût qu'implique la mise en œuvre de procédures de management objectivées qui ne seraient pas compensées par des économies d'échelle, la tendance à l'externalisation de certaines fonctions comme les ressources humaines, en contradiction avec la constitution d'un marché interne à l'entreprise. De cette situation, tient l'attente des petites entreprises envers leurs organismes collecteurs agréés (OPCA), en termes de soutien financier et de conseil du budget formation.

38 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités : Pôle emploi, Association pour l'emploi des cadres (Apec), Mission locale, Opacif, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

doivent s'appuyer sur le développement à long terme de relations *intuitu personae* et de procédures normalisées avec leurs marchés qui favorisent le développement de marchés internes sophistiqués, visant l'augmentation quantitative et qualitative des compétences.

Qu'est-ce qu'un marché interne ?

La notion de marchés internes, due aux travaux des économistes M.J. Piore et P.B. Doeringer est construite complémentirement à l'approche néo-classique du marché du travail, où l'offre et la demande se confrontent pour déboucher sur un salaire d'équilibre. Le marché interne relativement cloisonné est propre à l'entreprise, qui pour pourvoir ses postes, s'appuie sur des procédures de promotion ou de mobilité interne. Dans ce cadre, l'entreprise cherche à fidéliser ses salarié.e.s, leur procure une évolution de carrière de long terme. C'est sur le marché interne, que l'on trouve les travailleur.se.s les plus qualifié.e.s et âgé.e.s. L'entreprise fait appel à l'un ou l'autre des marchés selon ses besoins. Elle proposera par ex. sur le marché externe, des embauches ponctuelles pour une tâche précise. Elle s'adressera alors à des jeunes, à des travailleur.se.s non qualifié.e.s.

Dans le cadre d'un marché interne, l'accès différencié à la promotion est un canal important de transmission des écarts de situation : les salaires des femmes progressent moins vite, les carrières sont freinées par les arrêts et par les représentations culturelles (stéréotypes), la surreprésentation masculine dans les postes clefs, les réseaux de cooptation, etc. Il est montré que les entreprises ayant une politique des ressources humaines structurée et ayant planifié la formation et le développement des compétences, réduisent les écarts de taux de promotion entre les femmes et les hommes (Couprie & Melnik, 2016).

C'est dans le cadre d'un marché interne, que peut être pensé le renouvellement des pratiques de gestion des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle, en facilitant la mobilité des carrières³⁹. La réflexion peut agir sur les deux sources d'inégalités professionnelles. Ce sont d'une part, les effets de structure, c'est-à-dire le fait que les femmes soient ségréguées dans les métiers présentant le moins de possibilités d'avancement de carrière et de promotions. Les métiers les moins valorisés limitent leur visibilité et leurs réseaux. Et d'autre part, ce sont les biais sociocognitifs, c'est-à-dire les stéréotypes.

39 - La mobilité professionnelle est au cœur de la question des carrières. Son organisation est donc un facteur de mixité et de réduction des inégalités des carrières, d'autant plus qu'une partie des salarié.e.s/ collaborateur.rice.s sont appelé.e.s à devenir des professions libérales.

Car les pratiques organisationnelles d'apparence neutres, peuvent être le vecteur de discriminations indirectes (par ex. la rémunération à la performance individuelle a tendance à défavoriser les métiers dits « féminins »). Il faut alors instaurer des mesures encourageant par ex. la rotation sur les postes, visant à élargir les cercles relationnels au travail et à acquérir de nouvelles expériences, la mise en place d'équipes autonomes sur le mode projet, qui multiplient les relations interprofessionnelles et mettent l'accent sur les objectifs collectifs (s'opposant aux objectifs personnels qui entravent la coopération), la mise en place de mesures augmentant les interactions au travail, qui contribuent à rendre poreuses les frontières entre les emplois.

Certaines habitudes de management peuvent avoir un impact positif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en contrariant les stéréotypes au travail et en les révélant, à chaque étape d'une carrière professionnelle : l'embauche, l'évaluation, les promotions, les attributions de postes ou des tâches/dossiers. L'évaluation des compétences doit faire l'objet d'une attention particulière. Ainsi la façon de mesurer la performance d'un individu, le genre de l'évaluateur et de l'évalué.

Dans ce cadre, certaines compétences, comme les compétences de comportement ou de management, sont plus susceptibles de s'exposer aux stéréotypes, alors que les compétences techniques, acquises par la formation y échappent. Ainsi, la représentation managériale⁴⁰, qui conduit à assimiler l'engagement professionnel et la présence sur le lieu de travail (le temps plein, la présence tardive au travail), pénalise les promotions des femmes et leur donne moins accès à des formations longues, qui sont des outils de fidélisation des salarié.e.s et d'avancées des carrières.

La lutte contre les discriminations de genre passe par la nécessaire objectivation des processus organisationnels afin de rendre compte de leur impact en termes d'inégalités professionnelles. Il s'agit de formaliser ces pratiques par ex. la mise en place d'un système de classification salariale, de fiches de poste, la diffusion des comptes rendus fournissant une base informationnelle qui facilite le contrôle social.

Mais plus que la formalisation des pratiques, qui, à l'excès, peut générer des effets pervers et contre-productifs, comme un manque d'adhésion de la hiérarchie face à des critères trop contraignants et peu concertés, l'existence d'un contrôle interne⁴¹ des objectifs en matière d'égalité professionnelle et une plus grande transparence des engagements des

40 - Notons également la force des représentations sociales, qui postulent que les femmes bénéficieraient de plus d'opportunités hors du monde du travail, opportunités liées à la sphère familiale. Ainsi pour l'employeur, les femmes seraient plus en mesure de quitter l'entreprise, et donc l'investissement en formation qualifiante, longue, est plus risqué. Les formations qualifiantes sont, du point de vue de l'entreprise, plus rentables si elles bénéficient à des salarié.e.s dont la probabilité de départ est faible.

41- On envisage alors l'entreprise comme une communauté d'objectifs entre « stakeholders ». cf. les travaux sur l'entreprise de B. Ségrestin et A. Hatchuel. C'est donc une entreprise « création collective », chargée d'engagement et de participation des salarié.e.s aux décisions qui correspond à l'idéal-type des auteurs.

managers auraient plus d'efficacité, ainsi que l'écoute, le parti pris des différents acteurs (dialogue social avec les syndicats, les responsables de formation ou des ressources humaines) dans la réflexion autour des ressources humaines. En effet, certaines pratiques de formalisation sont favorables à l'égalité professionnelle, si elles mettent en œuvre un système de contrôle interne, des objectifs en matière d'égalité professionnelle, de la transparence et l'engagement des managers envers les plus défavorisés.

Articulation entre vie familiale et vie professionnelle

Un meilleur équilibre des temps interfère positivement sur les parcours professionnels et permet de faire progresser l'égalité réelle au travail entre les femmes et les hommes. La question tient compte non seulement des contraintes familiales mais des activités de loisirs, syndicales ou associatives. Il s'agit d'instaurer une plus grande souplesse et autonomie dans la question de la vie professionnelle des femmes et des hommes, en rapport aux contraintes de leur vie privée. Cette préoccupation doit concerner les salarié.e.s, les collaborateur.rice.s, y compris et surtout les fonctions de direction.

En outre, on souligne la corrélation entre la présence de mesures de conciliation avec la stratégie globale de l'entreprise, qui selon son orientation vers une stratégie d'innovation, induit une culture d'entreprise plus favorable aux aménagements des temps de travail. Une orientation vers la réduction des coûts conduirait au contraire à une moindre attention à l'articulation vie familiale et professionnelle.

La présence d'un meilleur équilibre des temps dépend : du secteur d'activité, de la taille de l'organisation et de la proportion plus ou moins égale d'hommes et de femmes cadres supérieur.e.s. Ainsi, plus l'entreprise est grande, plus elle offre des possibilités de conciliation et les secteurs les plus accueillants sont la banque, l'immobilier, et l'assurance. Mais d'autres facteurs interviennent, telles que l'histoire, les conventions, les coutumes d'un secteur d'activité.

Les entreprises de petite taille ne sont pas en reste, puisqu'elles peuvent organiser de manière informelle une bonne articulation des temps de vie, du fait de contextes facilitants mais parfois teintés d'arbitraire.

Trois types de mesures peuvent être distingués : les services, les prestations financières et l'organisation des horaires de travail. Les deux premières mesures, qui vont souvent de pair, sont pratiquées par les grandes entreprises et les secteurs bancaires, financiers et de services aux entreprises. Les petits établissements se positionnent davantage sur l'offre d'horaires souples. Mais les pratiques sont hétérogènes et dépendantes de la féminisation de l'établissement ou de la personnalité du/de la dirigeant.e (notamment les entreprises de moins de 20 salarié.e.s, lesquelles sont très exposé.e.s aux variations de l'activité et aux exigences de la direction, où les aménagements sont déterminés de façon informels et au cas par cas).

La flexibilité des horaires est du point de vue des collaborateurs un facteur clef permettant la conciliation des temps. On distinguera une souplesse orientée vers l'adaptation à des événements imprévus et/ou ponctuels (par ex. le jour de la rentrée scolaire), d'une souplesse quotidienne qui nécessite un aménagement régulier, plus rarement mise en œuvre.

De nombreux leviers existent, nous en citons quelques-uns. Certains sont illustrés par des témoignages.

Favoriser la parentalité

POSITIVER LES CONGÈS MATERNITÉ/PATERNITÉ/PARENTALITÉ

Les périodes de remplacement de nos collaboratrices peuvent être source d'enrichissement sur les missions en cassant la routine qui est l'ennemi n° 1 de notre métier. Ce turnover est, il est vrai, plus facile à gérer dans un cabinet de plus de cinquante personnes que dans un petit cabinet.

Guy B, Dirigeant d'un cabinet d'expertise comptable
d'une centaine d'associés et collaborateurs - Indre-et-Loire

Favoriser le travail à distance

Le télétravail est régi par l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005. Ce dernier a étendu par arrêté du 30 mai 2006, ses dispositions à tous les employeurs compris dans son champ d'application, soit l'essentiel des entreprises et des salariés du privé. Le code du travail aborde le télétravail dans ses articles L. 1222-9 à L. 1222-11 issus de la loi « Warsmann II » du 22 mars 2012.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a consolidé juridiquement le recours au télétravail, reconnaissant le télétravail occasionnel, identifiant les droits du/de la télétravailleur.se aux droits des salarié.e.s en entreprise, précisant les conditions de passage en télétravail et dans les locaux de l'entreprise, etc.

Il reste un cadre légal protégeant le salarié (éviter le développement d'une forme de télétravail « gris », l'externalisation des salarié.e.s par des recours à des indépendant.e.s, la désocialisation du/de la travailleur.se, son éviction des décisions prises informellement) sans imposer trop de contraintes aux entreprises (le télétravail est accessible aux organisations non couvertes par un accord collectif, ou qui ne se sont pas dotées d'une charte).

Limiter les horaires atypiques

DES RÉUNIONS EN MATINÉE OU EN DÉBUT D'APRÈS-MIDI

L'essaie aussi de manière générale de planifier mes horaires de réunion en matinée ou en début d'après-midi.

La réunion se passe de manière moins stressante si chacun sait que l'horaire de fin sera acceptable. Dans ce cas l'effort est satisfaisant pour moi mais également pour mes clientes (et clients bien sûr) qui ont elles aussi leurs obligations ! Une réunion en matinée débouche souvent sur un déjeuner qui est un moment d'échange très intéressant et voire constructif !

Elwenn B, Expert-comptable chez un BIG - La Défense, Paris

Adopter une charte des temps

NOUS PRÔNONS UNE ORGANISATION SOUPLE, DU MOMENT QUE LES HORAIRES SONT TENUS

La féminisation du cabinet nous a guidés naturellement vers une politique de ressources humaines qui s'adapte aux besoins de chacun. Nous avons ainsi beaucoup de temps partiels, jusqu'à 15% de l'effectif total. Les horaires pratiqués au cabinet sont raisonnables et souples, variables sur une grande amplitude le matin et le soir, ce qui permet à chacun de s'organiser. En résumé, nous prônons une organisation souple, du moment que les horaires sont tenus.

Les périodes tendues comme la période fiscale peuvent bien sûr entraîner des sur-horaires, ensuite compensées par des RTT. L'émulation ne veut pas dire incitation au sur-travail, aux nocturnes... nous ne voulons pas rentrer dans la surenchère au travail.

Nadia C, DRH d'un cabinet d'expertise comptable
d'une centaine d'associés et collaborateurs - Indre-et-Loire

UN PLANNING HORAIRE ET UN NOMBRE DE DIX MERCREDIS TRAVAILLÉS (PÉRIODES FISCALES) SUR L'ANNÉE ONT ÉTÉ MIS EN PLACE

A la demande d'une collaboratrice souhaitant disposer de ses mercredis tout en conservant une rémunération à plein temps, un planning horaire et un nombre de dix mercredis travaillés (périodes fiscales) sur l'année a été mis en place. Ce système fonctionne parfaitement, sans nuire à la qualité du travail fourni. De plus, il permet d'instaurer un climat de confiance entre les différentes parties prenantes très appréciable au sein du cabinet.

Gérard D, Dirigeant d'un cabinet
d'une vingtaine de collaborateurs - Côte-d'Or

LA FLEXIBILITÉ DU TEMPS PEUT MÊME ÊTRE PENSÉE SUR LA SEMAINE

La flexibilité des horaires permet une amélioration considérable de la « colocation » vie privée, vie professionnelle. Depuis que je suis à mon compte, je peux réussir de temps en temps à aller chercher mon fils chez la nounou, passer du temps avec lui et reprendre mon travail plus tard une fois qu'il est couché par exemple. La flexibilité du temps peut même être pensée sur la semaine, et il peut être plus facile de m'organiser un moment de travail le dimanche ou le samedi que le vendredi de 18 à 20h.

Isabelle G, Associée dans un cabinet
de 5 collaborateurs – Essonne

Limitier l'incursion des mails et appels téléphoniques au-delà des heures de travail (cf. « droit à la déconnexion » de la loi Travail (2016))

La loi introduit pour la première fois dans le droit du travail un « droit à la déconnexion » qui s'applique à tous les salariés. Les entreprises ont le devoir de mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique. Ces mesures visent à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Dans ce cadre, la priorité est donnée à la négociation avec les partenaires sociaux. Les entreprises qui ont un délégué syndical doivent engager une négociation afin de définir les modalités selon lesquelles le.la salarié.e peut exercer son droit à la déconnexion.

À défaut d'accord, l'employeur doit tout de même mettre en œuvre ce droit, sous la forme d'une charte, d'une mise en œuvre à destination des salarié.e.s et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques.

La mise en place de services : le CESU (chèque emploi service universel) préfinancé

Coaching, conciergerie d'entreprise, crèche d'entreprise, salle de sport... à côté des investissements réalisés par les plus grandes entreprises en termes de bien-être au travail, les professions libérales peuvent mettre en place le CESU-préfinancé. Il s'agit d'un titre de paiement transmis par l'employeur, le comité d'entreprise, la mutuelle... qui permet de rémunérer les services tels que le soutien scolaire, la garde d'enfants, etc. les bénéficiaires peuvent être les salarié.e.s, les collaborateur.rice.s et le.la chef.fe d'entreprise.

En savoir plus : <https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil/s-informer-sur-le-cesu/tout-savoir/le-cesu-prefinance-quest-ce-que.html>

D'autres services peuvent être mis en œuvre, comme les transports, l'accueil d'enfants externalisé, etc. le.la professionnel.le pourrait étudier une mutualisation de services de proximité avec les collectivités locales et/ou les associations et mettre place des partenariats.

Favoriser les réunions à distance

Via les visioconférences, les téléconférences, afin d'éviter les déplacements.

3. Les aides pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est ouvert aux entreprises sans condition de seuil d'effectif pour aider au financement d'un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle ou de mesure permettant d'améliorer la mixité des emplois. Concrètement, il aide au financement d'actions de formation et d'adaptation au poste de travail dans des métiers majoritairement occupés par les hommes. Les salarié.e.s bénéficiaires des actions entreprises sont en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou en mission d'interim d'au moins 6 mois.

L'entreprise employeuse doit présenter un dossier dans lequel elle décrit les actions qu'elle pense entreprendre pour contribuer significativement à la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ou pour contribuer à développer la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail.

L'entreprise doit conclure un accord collectif de travail, ou à défaut un plan unilatéral d'actions (elle peut s'aider d'un juriste en droit social) en l'absence de délégué.e syndical.e ou en cas d'échec des négociations.

Elle peut également adopter une ou plusieurs mesures en faveur de la mixité des emplois.

L'aide de l'État, qui n'est pas cumulable avec une autre aide visant un objet identique, prend en charge une partie des coûts de réalisation des actions éligibles et au maximum :

- 50% des coûts d'investissement en matériel liés à la modification de l'organisation et des conditions de travail, les coûts de formation et les coûts d'action de sensibilisation dans l'entreprise ;
- 30% des dépenses de rémunération des salariés bénéficiant d'actions de formation pendant la durée du contrat.

Textes de référence : art. R1143-1 et D.1143-7 à D. 1143-19 du code du travail et Décret n° 2011-1830 du 6 décembre 2011 (JO du 8 décembre) et Circulaire du 17 février 2012 pour la mise en œuvre concrète du contrat.

Contact : le.la délégué.e régional.e aux droits des femmes et à l'égalité (Préfecture de région), le.la chargé.e. de mission départemental.e aux droits des femmes et à l'égalité.

La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, de l'emploi (Direccte).

Le « Label égalité professionnelle »

Instruit par l'AFNOR Certification, le label est attribué pour 4 ans, par une commission nationale paritaire pour les actions novatrices mises en œuvre par les entreprises, associations ou administrations, quelle que soit la taille ou l'activité, dans le domaine de l'égalité professionnelle.

L'évaluation se fait sur plusieurs critères répartis en 3 champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, dans les relations sociales, l'information et la culture de l'organisme ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

L'AFNOR Certification apprécie la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle et soumet un rapport à la commission de labellisation.

Une Commission de labellisation, composée à parité de représentant.e.s de l'État, des syndicats de salarié.e.s et des organisations patronales rend ensuite un avis à la majorité, au vu duquel AFNOR certification prend la décision d'accorder ou de refuser la labellisation.

En 2011, le label était détenu par 48 organisations couvrant 480 000 salarié.e.s, principalement les grandes entreprises (liées notamment aux grands groupes) et organismes publics à buts non lucratifs.

En savoir plus : <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/label-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

Le Gender Equality European and International Standard

Le label GEEIS est né à l'initiative d'Arborus (l'association a été créée en 1995, pour la promotion des femmes dans la prise de décision) et d'entreprises internationales. Leur souhait était de disposer d'outils de pilotage performants pour leur politique d'égalité femmes/hommes.

Le label GEEIS a pour objectif de contribuer à la création d'une culture européenne et internationale commune en matière d'égalité professionnelle et de valoriser les pratiques des entreprises. Il est décerné par Bureau Veritas aux niveaux européen et mondial.

Pour en savoir plus : <http://www.bureauveritas.fr/services+sheet/label-egalite-diversite-gender-equality-european-international-standard>

Le crédit impôt famille (CIF)

Est accessible si l'entreprise (soumise à l'IR ou à l'IS) engage des dépenses permettant aux salarié.e.s ayant des enfants à charge de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Deux catégories de dépenses sont éligibles au crédit d'impôt et font l'objet d'un taux spécifique :

- les dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'une halte-garderie et d'une crèche, soit exploitée directement par l'entreprise (catégorie 1), soit exploitée selon un mode inter-entreprises, et assurant l'accueil des enfants de moins de 3 ans des salarié.e.s de l'entreprise. Le crédit impôt couvre ainsi 50 % des dépenses engagées ;
- les versements effectués directement par l'entreprise, en contrepartie de prestations d'accueil des enfants à charge de moins de 3 ans de ses salarié.e.s, au profit d'organismes publics ou privés exploitant une crèche ou une halte-garderie (catégorie 1), la participation financière de l'entreprise devant être proportionnelle au service rendu par l'établissement d'accueil. Le crédit impôt couvre 50% des dépenses engagées ;
- les aides financières versées par l'entreprise et destinées à financer des services à la personne, sous forme de CESU par exemple (catégorie 2). Dans ce cadre, 25% des dépenses sont couvertes.

Le crédit d'impôt est plafonné pour chaque entreprise y compris les sociétés de personnes à 500 000 €.

Les dépenses engagées peuvent l'être au bénéfice :

- Du personnel salarié au sens du droit du travail, c'est-à-dire titulaire d'un contrat de travail ;
- Du personnel non salarié, à condition que l'entreprise emploie du personnel salarié (titulaire d'un contrat de travail) et que les dépenses bénéficient à l'ensemble des personnels salariés et non-salariés selon les mêmes règles d'attribution ;
- Du chef d'entreprise dans une entreprise individuelle (profession libérale, artisan, commerçant...);
- Des dirigeants sociaux d'une société : président, directeur général, directeur général délégué, gérant ou membre du directoire.

Le crédit d'impôt s'impute sur l'impôt sur le revenu ou sur l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle l'entreprise a engagé les dépenses. Le solde non imputé est restituable sur demande.

PRISES EN CHARGE 2018 SUR FONDS SPÉCIFIQUES

*Dans la limite des fonds disponibles de ces fonds spécifiques,
hors budget annuel des professions.*

<p>Formation de longue durée</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 70% du coût réel de la formation, limitée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 2 500 € par professionnel pour les formations prioritaires ▶ 1 000 € par professionnel pour les formations non prioritaires <p><i>* Limitée à une prise en charge tous les 3 ans. * 100 heures ou 130 heures de formation minimum selon les critères des professions. * Thèmes de formation entrant dans les critères de prise en charge 2018 de la profession concernée.</i></p>
<p>VAE (<i>Validation des Acquis d'Expérience</i>) + diplôme qualifiant interne à une profession (+ certificat de spécialisation uniquement pour les professions de la Section Juridique)</p>	<p>Forfait de 1 000 € par an et par professionnel</p>
<p>Bilan de compétences</p>	<p>Forfait de 1 500 € par professionnel <i>Limité à une prise en charge tous les 3 ans.</i></p>
<p>Formation de conversion</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 2 000 €, limitée à 200 € par jour et par professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>* Limitée à une prise en charge tous les 3 ans.</i> <i>* Le professionnel libéral doit joindre obligatoirement un courrier de motivation à sa demande de prise en charge.</i>
<p>Participation à un jury d'examen ou de VAE</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 200 € par jour, limitée à 4 jours par an et par professionnel</p>
<p>Aide à l'installation et à la création ou reprise d'entreprise</p>	<p>Prise en charge plafonnée à 250 € par jour, limitée à 5 jours par an et par professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> <i>* Formations dispensées par les ORIFF PL dans le cadre de dossiers collectifs.</i> <i>* Fourniture d'un justificatif d'inscription à l'INSEE mentionnant le numéro Siret et le code NAF du participant.</i> <i>* Dans le cas où le demandeur de prise en charge n'est pas encore installé en libéral, ce dernier doit fournir une attestation sur l'honneur stipulant qu'il suit cette formation en vue d'une future activité libérale.</i>

G. Pourquoi adhérer à un syndicat professionnel



1. Un syndicalisme de services

L'engagement dans un syndicat peut paraître paradoxal pour un.e chef.fe d'entreprise caractérisé.e par l'autonomie individuelle, habitué.e à s'appuyer uniquement sur ses capacités personnelles pour obtenir quelque chose. Il s'agit en effet de renoncer à agir pour son propre compte et de reconnaître à l'action collective un pouvoir plus efficace, souvent dans le compromis et la recherche de l'intérêt partagé.

De plus, les chef.fe.s d'entreprises forment un groupe très hétérogène (en termes de profession, de responsabilité, de secteur, de statut, de taille d'entreprise, etc.). Quoi de commun entre un.e dirigeant.e aidé.e de ses collaborateur.rice.s et un.e travailleur.se indépendant.e ? Exercent-ils.elles réellement les mêmes fonctions ? Quoi de commun entre les métiers réglementés ou non ? Exposés à la concurrence internationale ou travaillant dans un secteur protégé, comme celui de la santé ? Ces chef.fe.s d'entreprise ont-ils.elles la même origine sociale, le même niveau de formation ? Les mêmes réseaux ?

À l'heure actuelle, où le syndicalisme salarié est affaibli, le défi est de trouver les arguments pour éviter la désaffection du syndicalisme patronal en proie à de nouvelles problématiques (réglementation ou plutôt déréglementation européenne, métamorphose du capitalisme et de l'entrepreneuriat, globalisation de l'économie, moindre adhésion des nouveaux entrepreneurs, notamment dans le secteur des services aux entreprises, etc.) et pour lequel plusieurs études malheureusement peu fréquentes montrent un déficit de mobilisation par la voie de l'action collective organisée.

En effet, le.la chef.fe d'entreprise hésitera, dans un calcul coût (cotisation d'adhésion, temps consacré au militantisme, etc.)/bénéfices, entre l'engagement et la position du passager clandestin (*free rider*) qui permet de bénéficier des résultats de l'action syndicale sans avoir à s'investir, voire il.elle cherchera à agir par ses propres moyens d'action. On montrera alors que les dirigeant.e.s choisissent d'adhérer à des organisations ou mouvements proches de leurs préoccupations immédiates et assez petites pour que les coûts n'entrent pas en concurrence avec les avantages du *free rider*.

Concernant leurs moyens d'action, les syndicats patronaux oscillent entre deux alternatives, selon les travaux de P. C. Schmitter et W. Streeck : la logique d'adhésion⁴², relative à leur organisation interne et la logique d'influence, tournée vers les tiers (État, partenaires sociaux, etc.) et cherchant à imposer à ces derniers leur « idéologie », leur vision.

42 - Le rapport du Centre d'études et de l'emploi « Les organisations patronales, continuité et mutations des formes représentatives du patronat », n°70, février 2012, évoque plutôt une logique de cohésion, une notion plus adaptée à la structuration sociale des relations professionnelles en France.

Quels avantages pourront trouver les nouve.aux.Iles chef.fe.s d'entreprise libérale ?

Les activités libérales forment par nature un secteur hétérogène regroupé en trois familles : santé, juridique et judiciaire, technique et cadre de vie. Pour concilier intérêt de la profession et intérêt du secteur, elles sont représentées auprès des pouvoirs publics par leurs organisations professionnelles en première instance, puis par l'UNAPL sur des sujets transversaux touchant à l'entreprise libérale. Ce schéma est fréquent au sein des organisations patronales où les adhésions sont rarement directes.

Ainsi le.la professionnel.le adhère librement d'abord à son syndicat professionnel qui a pour mission d'« assurer la défense des intérêts matériels et moraux de ses membres et la promotion de la profession » et qui conserve une certaine autonomie.

Pour rompre la solitude dans la prise de décision : le syndicalisme orienté vers les affaires

Être chef.fe d'entreprise c'est entre autres prendre des décisions dans un environnement incertain. Ce rôle est d'autant plus difficile à gérer que la TPE libérale (contrairement aux grandes entreprises) dispose de ressources restreintes en termes d'accès et de traitement de l'information. Même aidé.e de collaborateur.rice.s ou d'intervenant.e.s extérieur.e.s (experts comptables, etc.), le.la dirigeant.e fait face à un sentiment d'isolement. Adhérer à des organisations professionnelles permet de dépasser cette difficulté puisque le.la professionnel.le y retrouve des confrères et consœurs, en qui il.elle a confiance, et qui ont probablement été confronté.e.s à des difficultés identiques.

Ainsi, le.la professionnel.le est amené.e à partager cette décision managériale avec des pair.e.s et à se soumettre à leur avis, dans l'espérance de se retrouver sur le même terrain. Il.elle recueille leur jugement plus expérimenté, argumenté par certains aspects auxquels il.elle n'aurait pas pensé. Il.elle peut alors engager la mise en œuvre de ses décisions avec plus de confiance dans leur succès et donc plus rapidement.

Ce d'autant que le syndicalisme patronal est beaucoup plus large que l'entité syndicale *stricto sensu*. Il fonctionne en réseaux de proximité et comprend des organisations annexes telles que les clubs, les cercles de réflexion, les organismes de formation, etc., qui permettent à l'organisation de construire sa cohésion, mais aussi au sein desquelles le.la professionnel.le peut échanger des informations relatives à l'activité professionnelle, des conseils informels et des relations d'affaires. Les syndicats contribuent à informer leurs adhérent.e.s de l'évolution des règlements professionnels auxquelles d'ailleurs ils.elles contribuent.

Le maintien de la qualité de la prestation

Historiquement et avant la montée du mouvement ouvrier, les syndicats patronaux se sont d'abord constitués en réaction aux politiques de libre-échange et d'ouverture des frontières douanières mises en place par le gouvernement français au début du XIX^e siècle.

Cette fonction persiste dans le cadre renouvelé de mise en œuvre du marché européen (cf. le rapport Monti), en effet les organisations se retrouvent notamment sur la défense de la qualité des prestations et sur les actions à mettre en œuvre pour la faire respecter (exigence d'un niveau de formation, actions de formation continue, etc.). Elles peuvent aider à structurer le métier en imposant des normes techniques ou juridiques, en luttant contre la concurrence déloyale, en limitant les abus.

Mais le secteur libéral se distingue des autres secteurs d'activité par la défense de la notion d'éthique et de déontologie, garanties de la qualité des conditions dans lesquelles le service libéral est rendu. En effet, le service libéral n'est pas un bien dont le consommateur peut s'assurer de la qualité, ni avant l'achat, ni après, du fait de l'asymétrie d'information qui existe dans la relation entre le professionnel, l'expert.e et le client.e. C'est un lien de confiance. Le contrôle des conditions de l'exercice libéral est la mission habituelle de l'Ordre professionnel. *A contrario*, le syndicat assure la défense individuelle de ses adhérent.e.s et collective de la profession qu'il représente auprès des pouvoirs publics, pour peu qu'il satisfasse aux critères de représentativité.

Le syndicat de services

Le syndicat peut mettre en place des services souvent gratuits pour ses adhérent.e.s, payants pour les autres. Ainsi, l'entreprise peut avoir accès à des informations économiques, réglementaires, sociales ou juridiques sur son secteur ou sur sa branche. Elle peut connaître l'évolution de l'activité, mieux maîtriser son marché, intégrer de nouvelles normes, anticiper les innovations techniques.

Le syndicat peut également avoir noué des liens avec des partenaires (conseils ou experts), chargés de résoudre la problématique spécifique du/de la dirigeant.e adhérent.e, par exemple en droit social ou sur les questions d'assurances. Il peut mettre en place des programmes visant à améliorer l'environnement économique de la profession : formations du/de la dirigeant.e ou des salarié.e.s, diffusion d'une technologie, recherche de marchés émergents, etc.

Le syndicat de cohésion

Comment fédérer des professionnel.le.s caractérisé.e.s par l'hétérogénéité ? Par des actions de socialisation comme l'organisation de rencontres ou l'échange des points de vue et le travail collectif dans le cadre de commissions au sein du syndicat, de clubs et autres « think tank ». Ce travail en amont, est à l'origine de la fonction du syndicat d'influence décrite ci-après, et permet de construire un discours « économique » partagé et de créer du lien entre les participant.e.s.

Le travail de réflexion fait souvent appel aux ressources du réseau. Les chef.fe.s d'entreprise, sachant par leur expérience et intéressé.e.s par l'élaboration d'une parole collective peuvent participer selon leur affinité à la problématique posée, et par ce biais obtenir des informations qu'ils.elles n'auraient pas eues autrement.

Les thèmes des commissions portent soit sur un questionnement technique et immédiat de la profession ou du secteur, soit au contraire s'étendent aux questions sociétales, environnementales ou d'économie générale, etc. nécessitant une analyse de portée plus générale.

Le syndicat d'influence

Enfin, le syndicat d'influence est une fonction où les membres expriment leurs avis sur des choix de société et de politique économique et font pression sur les décideurs publics. Son champ est plus large que la défense des intérêts du groupe et il s'appuie sur des intermédiaires tels que les associations affiliées, les entreprises et les mouvements sociaux, représentant une partie de la société dans l'espace public. Il rend public les résultats de la fonction précédente (syndicat d'adhésion).

Conclusion

L'entrepreneuriat a changé de visage ; le.la dirigeant.e légitimé.e par son entreprise patrimoine a fait place au.à la dirigeant.e manager des grandes entreprises des années 1960-70, puis au.à la dirigeant.e.-entrepreneur.se en phase avec le capitalisme entrepreneurial des années 1990-2000. Les organisations patronales ont évolué avec la nature de l'entrepreneuriat, dans un contexte où l'État est encore puissant et dispose de beaucoup de prérogatives d'intervention dans la vie syndicale française, que l'on soit du côté patronal ou salarial.

Quelles qu'elles soient, les organisations sont à présent obligées de tenir compte d'une évolution vers un syndicalisme de services, plus proches des aspirations et des besoins des nouvelles entreprises, prédominantes dans les services et le commerce, et qui ont remplacé les grandes entités industrielles de la fin du siècle. Aidées par les nouvelles technologies de l'information, ces organisations sont en train de se renouveler et peuvent ainsi être plus proches de leurs adhérent.e.s.

Ainsi, les chef.fe.s d'entreprise libérale, anciennement ou nouvellement installé.e.s trouveront en participant aux actions syndicales, une identité collective ; c'est-à-dire un véhicule puissant, capable de porter la défense de leurs intérêts particuliers.

L'UNAPL rassemble les différents syndicats représentatifs des professions libérales et les représente auprès des pouvoirs publics. Elle agit sur les grands sujets qu'ils partagent en commun et ils sont nombreux, de la fiscalité à la formation professionnelle, en défendant leurs intérêts, en faisant bouger les lignes législatives et réglementaires.

2. Liste des syndicats adhérents à l'UNAPL et ayant un référent égalité-parité

Afin de favoriser une politique systémique, dans un contexte où le pilotage se base sur les bonnes volontés, il est nécessaire de mobiliser des référent.e.s suffisamment disponibles et disposant du soutien de leurs organisations. Ainsi, ont été nommé.e.s responsables des questions de l'égalité-parité :

UNAPL

Union nationale des professions libérales

Estelle MOLITOR,
emolitor@piquet-molitor.com
Yannick SALA,
y.sala@s2m-associés.com

UNACOPL

Union nationale des conjoints de professions libérales

Régine NOULIN,
regine.noulin@free.fr

Santé

CSMF

Confédération des syndicats médicaux français

Laurent VERZAUX,
verzaux.laurent@gmail.com
Véronique FAUCHIER,
veronique.fauchier@wanadoo.fr

FFMKR

Fédération française des masseurs kinésithérapeutes

Anicette SULBERT,
ani.sulbert@orange.fr
Alex OROSEMANE,
en attente d'adresse mail

FNO

Fédération nationale des orthophonistes

Cécile CORALLINI,
cecile.corallini@fno.fr

SDB

Syndicat des biologistes

Mickaël FORTUN,
mickael.fortun@gmail.com

SFCD

Syndicat des femmes chirurgiens-dentistes

Nathalie FERRAND,
nathalie.ferrand@sfgd.fr

SML**Syndicat des médecins libéraux**

Florence BOURGUIGNON,
fbourguignon@rss.fr
clochettes33700@gmail.com

Union dentaire

Muriel WAGNER,
m.wagner@union-dentaire.com

Droit**ACE****Association française des avocats-
conseils d'entreprise**

Valérie DUEZ-RUFF,
vdr@dr-avocats.fr
Solenne BRUGERE,
sbrugere@carakters.com

CNA**Confédération nationale des avocats**

Thi My Hanh NGO-FOLLIOT,
cna-ansed@wanadoo.fr

FNUJA**Fédération nationale des unions
des jeunes avocats**

Caroline GELLY,
caroline@gelly-avocat.fr
Marine FRANC,
mfranc.avocat@gmail.com

UNHJ**Union nationale des huissiers de justice**

Alexandra MICHEL,
alexandra.michel@yahoo.fr

Technique et cadre de vie**AGEA****Agences généraux d'assurances**

Lionel PATEL,
lionel.patel@agea.fr

ECF**Experts comptables et commissaires
aux comptes de France**

Virginie ROITMAN-DESCAMPS,
vrd@fidess.fr

PSY'G**Groupe syndical des praticiens
de la psychologie**

Alain NAISSANT,
psy-g@wanadoo.fr

UNSF A**Union nationale des syndicats français
d'architectes**

Maryam MARCUS,
maryam.marcus@yahoo.fr

H. Glossaire

Complémentarité des sexes : « La complémentarité des sexes repose sur l'idée selon laquelle les « femmes » et les « hommes » en raison de leur différence physique, ont par nature des compétences et des qualités différentes, leur permettant de se compléter. Il y aurait ainsi des compétences « féminines » et d'autres « masculine » et des métiers « féminins » et « masculins ». Étant donné le processus de hiérarchisation à l'œuvre, qui place le « masculin » au-dessus du « féminin », cette idée de complémentarité contribue à figer les inégalités entre les femmes et les hommes. » (CSEP, 2017).

Discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe : Il se produit une discrimination directe lorsqu'une différence de traitement repose directement et explicitement sur des distinctions fondées exclusivement sur le sexe et les caractéristiques propres aux hommes ou aux femmes, qui ne peuvent être justifiées objectivement. Il se produit une discrimination indirecte lorsqu'une loi, une politique ou un programme ne paraît pas discriminatoire, mais entraîne une discrimination une fois mis en application. C'est le cas par exemple lorsque des inégalités préexistantes empêchent les femmes d'avoir accès aux mêmes chances et aux mêmes avantages que les hommes. L'application d'une loi qui ne fait pas de distinction entre les sexes peut entretenir l'inégalité existante, voire l'accentuer. « Une discrimination directe a pour objet un traitement défavorable, une discrimination indirecte a pour effet un traitement défavorable » (Junter & Ressay, 2010).

Gendermainstreaming ou l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (Conseil de l'Europe, 1996) : « La (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques. »

Le *gender streaming* est la prise en compte de l'objectif de l'égalité des sexes dans l'ensemble des politiques et activités communautaires. Le *gender streaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre hommes et femmes non plus traitée à côté, à part des prises de décision mais de façon intégrée et permanente. [...] Cette démarche a deux dimensions essentielles : il s'agit en premier lieu de concevoir l'égalité en permanence et en amont, au moment même où s'élabore une politique. En second lieu, il s'agit d'impliquer tous les acteurs qui ont un rôle décisionnel, qu'il s'agisse de l'acteur public évidemment, mais aussi des acteurs sociaux et locaux (entreprise, syndicats, élus locaux...) (Silvera et al., 2004).

Genre : « Le terme de genre désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes. » Art. 3C de la Convention d'Istanbul.

Le genre est un système de normes hiérarchisées et hiérarchisantes de féminité/masculinité. Ces normes sont différentes, construites en opposition et valables dans une culture donnée, une époque donnée. Ce système reproduit des inégalités entre les femmes et les hommes.

Harcèlement : « Le fait, lorsqu'il est commis intentionnellement, d'adopter, à plusieurs reprises un comportement menaçant dirigé envers une autre personne, conduisant celle-ci à craindre pour sa sécurité. » Art. 34 de la Convention d'Istanbul.

Harcèlement sexuel : « Toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », Art. 40 de la Convention d'Istanbul.

Langage sexiste : Langage [...] qui fait prévaloir le masculin sur le féminin. Voir un langage neutre du point de vue du genre, est un langage qui est exempt de tout effet discriminatoire, positif ou négatif, sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes ou sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Mixité des métiers ou mixité professionnelle : Elle fait référence, à la possibilité, pour les femmes et les hommes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Mais au-delà de cette première définition, des conceptions différentes de la mixité sont présentes :

De la simple coprésence d'hommes et de femmes dans un lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes (mixité quantitative).

À la mixité de coopération où s'opère une vraie répartition du travail entre femmes et hommes, entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du travail. Elle est fondée sur un partage équitable et volontaire afin de construire des rapports sociaux de coopération dans le travail, des collectifs mixtes avec des femmes et des hommes aux mêmes postes de travail et aux mêmes conditions.

L'interrogation sur la mixité ne se confond pas avec celle sur l'égalité.

Selon le Cese⁴³, par convention, un métier est dit mixte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % de ses effectifs.

"La notion de mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Autrement dit, elle remet en question l'attribution d'un genre au travail.

Les résultats de la recherche « Mixité et partage du travail », financée par le Ministère français du Travail⁴⁴, montrent qu'à l'image des différents modes de répartition du travail, la mixité se décline sous des formes plus ou moins égalitaires :

- Une « mixité de coexistence », reposant simplement sur la présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches, spécifiques selon chacun des sexes. Des exemples courants concernent le maniement de pièces lourdes attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse les manipulations soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.
- Une « mixité aménagée », où hommes et femmes peuvent occuper un même poste de travail, sans toutefois être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes.
- Une « mixité indifférenciée », lorsque hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restant sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours plébiscité aux heures supplémentaires...).
- Une « mixité de coopération », où s'opère une vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Source : <http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Egalite-professionnelle/Egalite-professionnelle-femmes-hommes-panorama-breton/dossier/De-quoi-parle-t-on>

.....
43 - Agir pour la mixité des métiers, novembre 2014, Liebus, P., CESE

44 - « Mixité et partage du travail », V. Corlier, F. Creze, M. Forte, M. Niss-Jvanenko, P. Politanski, M.C. Rebetj, J. Trautmann, E. Triby. Beta-Cra-Céreq, ULP Strasbourg, 1997.

Parité : Appliquée dans les différentes sphères de la vie citoyenne (politique, professionnelle et sociale), la parité est un outil autant qu'une fin visant le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes. Elle est une exigence de justice et de démocratie. Le principe paritaire appliqué à l'égalité entre les sexes porte le partage à égalité du pouvoir de représentation et de décision entre les femmes et les hommes.

Les lois dites de parité ont été votées pour promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales (HCE, 2006).

Rapport de situation comparée (RSC) : Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés, il s'agit d'un rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes. Son but est d'enrichir la négociation collective sur le thème de l'égalité professionnelle et de permettre aux partenaires sociaux de fixer des objectifs et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. Le contenu de ce rapport a été renforcé par la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mai 2001. Il comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective. Ces indicateurs offrent une grille de lecture, commune à toutes les entreprises, comportant des statistiques exprimées en pourcentages. Éventuellement, ceux-ci peuvent être complétés par des indicateurs spécifiques à l'entreprise.

Responsabilité sociale des entreprises (RSE) : La responsabilité sociale des entreprises se définit comme la manière dont les entreprises intègrent, sur une base volontaire, des préoccupations sociales, environnementales et éthiques dans leurs activités économiques comme dans leurs interactions avec toutes les parties prenantes, qu'elles soient internes (dirigeants, salariés, actionnaires, etc.) ou externes (fournisseurs, clients, etc.).

Ségrégation professionnelle : Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale), (source : Commission européenne, 1998)

Stéréotype de genre : « Ce sont des idées préconçues qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe. Les stéréotypes sexistes peuvent limiter le développement des talents et capacités naturels des filles et des garçons comme des femmes et des hommes, ainsi que leurs expériences vécues en milieu scolaire ou professionnel et leurs chances dans la vie en général. Les stéréotypes féminins sont à la fois le résultat et la cause d'attitudes, valeurs, normes et préjugés profondément enracinés à l'égard des femmes. Ils sont utilisés pour justifier et maintenir la domination historique des hommes sur les femmes ainsi que les comportements sexistes qui empêchent les femmes de progresser. » (Source : Conseil de l'Europe, février 2014).

Sexisme : Il regroupe à la fois des croyances et des comportements. Il repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes !

Sexisme au travail : Il s'entend comme toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondé sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être. Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou les remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol. Source : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, janvier 2017, formation à l'égalité professionnelle, guide pour les entreprises, la roue de la formation.

Sexisme bienveillant : Un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Il peut avoir des effets négatifs car il continue de les confiner à certains rôles, même s'il présente cette assignation de façon positive. Le sexisme bienveillant participe donc au processus de maintien des inégalités entre les sexes (CSEP, 2017).

Sexisme hostile : Une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard des femmes, intentionnel, visible et sans ambiguïté et qui peut être facilement documenté. Il renvoie toujours à des stéréotypes liés aux capacités physiques ou mentales des femmes ou à leur place au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces. (CSEP, 2017).

I. Les institutions de l'égalité



Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

C'est une institution nationale consultative indépendante, chargée de la protection des droits des femmes et de la promotion de l'égalité des sexes. Créé en 2013, le HCE apporte son expertise aux pouvoirs publics et mobilise la société à partir de son travail de concertation, d'évaluation des politiques publiques, de formulation de recommandations et d'animation du débat public

Pour en savoir plus : <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes a une triple mission :

- Une mission juridique. Le CSEP est consulté sur les projets de lois et décrets ayant pour objet d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les textes relatifs à des conditions particulières de travail propres à l'un ou à l'autre sexe ;
- Une mission d'évaluation et de suivi. Le CSEP est chargé de l'évaluation et du suivi des politiques relatives à l'égalité professionnelle. Il établit un rapport annuel d'activité. Tous les deux ans, le ou la ministre chargé des droits des femmes adresse au Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle un rapport faisant état de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mentionnant les suites données aux avis émis par le Conseil ;
- Une mission de proposition. Le CSEP est, depuis avril 2013, chargé d'une mission de proposition d'actions et de mesures tendant à améliorer l'égalité professionnelle, sur la base d'études, de recherches et d'initiatives lancées par ses soins.

Au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, son domaine de travail initial, le CSEP est depuis avril 2013 également chargé de travailler sur les questions d'articulation des temps de vie, de modes de garde, de congés familiaux, de systèmes de représentation dans l'entreprise, de harcèlement sexuel et moral, de formation initiale et continue, de diversification des choix professionnels des filles et des garçons et de création d'entreprises par les femmes.

Pour en savoir plus : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/>

Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF)

La Mission interministérielle de protection des femmes contre les violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) est une structure qui a pour objet de rassembler, analyser et diffuser les informations et données relatives aux violences faites aux femmes.

Elle contribue également à l'évaluation des dispositifs nationaux et locaux en matière de violences faites aux femmes ainsi qu'à l'animation des acteurs publics et privés intervenant dans la lutte contre ces violences. En lien avec les ministères concernés, la mission est chargée de définir un plan de sensibilisation et de formation des professionnels sur les violences faites aux femmes. Elle assure par ailleurs la coordination nationale en matière de lutte contre la traite des êtres humains, conformément à la convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains du 16 mai 2005.

Pour en savoir plus : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/miprof-mission-interministerielle-pour-la-protection-des-femmes-victimes-de-violences/>

Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CNIDFF)

Le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles un relais essentiel de l'action des pouvoirs publics en matière d'accès aux droits pour les femmes, de lutte contre les discriminations sexistes et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le CNIDFF assure la direction nationale du réseau des 111 CIDFF. Répartis sur tout le territoire français, les départements et territoires d'Outre-Mer, les CIDFF couvrent 1 422 points d'informations de proximité, développés en milieu urbain, rural et dans les zones sensibles.

Les CIDFF informent, orientent et accompagnent le public, en priorité les femmes, dans les domaines de l'accès aux droits ; de la lutte contre les violences sexistes ; du soutien à la parentalité ; de l'emploi, de la formation professionnelle et de la création d'entreprise, de la sexualité et de la santé.

Pour en savoir plus : <http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :

- défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Toute personne physique (un individu) ou toute personne morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement, par courrier postal, par téléphone ou en ligne lorsqu'elle :

- pense qu'elle est discriminée⁴⁵ ;
- constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ;
- a des difficultés dans ses relations avec un service public (Caisse d'Allocations Familiales, Pôle emploi, retraite...);
- estime que les droits d'un enfant ne sont pas respectés.

Le Défenseur des droits traite des requêtes des personnes victimes. Il dispose de larges pouvoirs d'enquête et d'action. Il peut ainsi recourir à la convocation à une audition ou à une vérification sur place – dans les locaux d'une entreprise par ex. Au terme de son enquête, le Défenseur des droits prend une décision : médiation, saisine du procureur de la République ou des autorités disciplinaires, observations devant les juridictions. Sa compétence lui permet de protéger les victimes du harcèlement sexuel au travail contre les rétorsions dont elles pourraient faire l'objet après avoir dénoncé un tel comportement.

Pour en savoir plus : <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

45 - Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère défini par la loi (sexe, âge, état de santé...) et dans un domaine reconnu par la loi (accès à un service, embauche...). À ce jour, près de trente critères de discrimination sont fixés par la loi.

J. Bibliographie pour aller plus loin



AFE, (2014), La création d'entreprises en France en 2014, Notes annuelles

ANACT, (2013), Les conditions de travail ont-elles un sexe ? (n° 2), Travail & changement, Revue de la qualité de vie au travail, n° 348, mars/avril 2013

Argouarc'h, J. & Calavrezo, O., (2013), La répartition des hommes et des femmes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans, Dares analyse, n°079, décembre 2013

Batt, M., (2005), Les femmes et les métiers masculins, Éduquer [En ligne], 10 | 2005, mis en ligne le 15 octobre 2008

Bessy, C., (2010), Les avocats, un marché professionnel déstabilisé, Formation emploi, 110 | 2010, 35-48

Borde E. et al. (2012), Projet 2012 Contribution n°4 – L'implication des hommes, nouveau levier dans la lutte pour l'égalité des sexes, Les propositions de Terra Nova

Bourgain, M. & Chaudat, P. (2015), Vie professionnelle et maternité : représentations comparées de jeunes entrepreneures et cadres en TPE et PME en croissance. Revue de l'Entrepreneuriat, vol. 14,(2), 83-108. doi:10.3917/entre.142.0083

Budaci, C. & Eneau, J. (2009), Accès à la formation et inégalités liées au sexe : représentations sociales de la formation professionnelle chez des femmes cadres : Communication longue pour le colloque "Diversité" - Strasbourg 2009. La diversité : questions pour les sciences sociales - Egalité dans l'emploi, Discrimination au travail et Management de la diversité, Dec 2009, Strasbourg, France

Cacouault-Bitaud, M. (2001), La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?. Travail, genre et sociétés, 5,(1), 91-115. doi:10.3917/tgs.005.0091

Chambelland-Liébault, N. (2002), Les bébés dans le code du travail. Cahiers Jaurès, 165-166,(3), 23-38. <https://www.cairn.info/revue-cahiers-jaures-2002-3-page-23.htm>

Chartier, E. et al. (2016), Avantage supplémentaire maternité, dossier de presse

Chamkhi, A. & Toutlemonde, F., (2015), Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes, Dares analyse, n°082, novembre 2015

Charrier, P. (2007), Des hommes chez les sages-femmes : Vers un effet de segmentation ?. Sociétés contemporaines, 67,(3), 95-118. doi:10.3917/soco.067.0095

Carr, D. (1996), Two Paths to Self-Employment? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980, Work and Occupations: An International Sociological Journal, v23 n1 p26-53, Feb 1996

Commission européenne, (1998), 100 mots pour l'égalité : Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Coupré, H. & Melnik, K. (2016), Les pratiques managériales peuvent-elles réduire les inégalités professionnelles de genre ? L'exemple de la promotion et de la formation, Net.Doc n° 158 avril 2016, 54 p.

CSEP, (2007), Formation à l'égalité professionnelle, guide pour les entreprises, la roue de la formation, janvier 2017

D'Agostino, A. et al. (2014), Femmes dans des "métiers d'hommes" : entre contraintes et déni de légitimité, Céreq Bref n° 324 novembre 2014, 4 p.p.

- D'Amours, M. (2006), *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 217 p.
- Daréoux, É. (2007). Des stéréotypes de genre omniprésents dans l'éducation des enfants. *Empan*, 65,(1), 89-95. doi:10.3917/empa.065.0089
- DGE (2016), *Le contrat de collaboration libérale et son usage, 10 ans après sa création*, octobre 2016, Ministère de l'économie et des finances
- DGE, (2017), *Chiffres clefs dans les entreprises libérales*, édition 2017
- Di Martino, V. et al., (2003), *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
- Di Paola, V. et al. (2017), *Accès des jeunes femmes et des jeunes hommes aux emplois cadres, une égalité trompeuse*, Céreq Bref n° 359 octobre 2017, 4p.
- Duez-Rueff, V., *Guide de la candidate : élection du Conseil de l'Ordre*, <https://duezruffdotcom.files.wordpress.com/2015/03/guide-de-la-candidate.pdf>
- Dupray, A. & Moullet, S. (2015)
- Duru-Bellat, M. (2004). *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Deuxième édition revue et actualisée. Paris : L'Harmattan
- Fondation Prem'up (2015), *La femme enceinte et son environnement professionnel*, 8ième assises de la Fondation Prem'up du 30 juin 2015, sous le haut patronage du ministère des affaires sociales et des droits des femmes
- Fournier, C. (2001), *Hommes et femmes salariés face à la formation continue*, Céreq Bref n° 179, Octobre 2001 4 p.
- HCFEA, (2018), *Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie*
- HCE, (2016a), *Pour une communication publique sans stéréotype de sexe : guide pratique*, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
- HCE, (2016b), *Le guide de la parité*, août 2016
- Ghesquière, F. & O'Dorchai, S. (2016). *Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique. Reflets et perspectives de la vie économique*, tome IV,(4), 23-40. doi:10.3917/rpve.554.0023. Guide à destination des TPE, égalité femmes/hommes mon entreprise s'engage, Laboratoire de l'égalité, Ministère du travail
- Insee, (2017), *Femmes et hommes, l'égalité en question*, Édition 2017, Insee référence
- Iweins D., (2016), *Avocate, associée, mère de famille, c'est possible mais...*, Gazette du Palais, mardi 19 janvier 2016
- Junter, A. & Ressot, C., (2010), *La discrimination sexiste : les regards du droit*, Revue de L'OFCE, 114, Juillet 2010
- Lapeyre, N. & Le Feuvre, N. (2004). *Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France*. *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23,(3), 42-58. doi:10.3917/nqf.233.0042
- Lapeyre, N. (2004). *Les femmes architectes : entre créativité et gestion de la quotidienneté*. *Empan*, no53,(1), 48-55. doi:10.3917/empa.053.0048
- Lapeyre, N. & Le Feuvre, N. (2005). *Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé*. *Revue française des affaires sociales*, , 59-81. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2005-1-page-59.htm>

- Laboratoire de l'égalité, (2017), Guide à destination des TPE-PME, Egalité femmes-hommes, mon entreprise s'engage, Ministère du travail
- Meurs D., Ponthieux S., (2000), Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. In: Economie et statistique, n° 337-338, 2000. Jeunes : l'âge des indépendances. pp. 135-158. DOI : 10.3406/estat.2000.7501
- Meurs, D., Pailhé, A. & Ponthieux, S. (2010). Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. Revue de l'OFCE, 114,(3), 113-133. doi:10.3917/reof.114.0113
- Mikol, F. & Franc, C. (2017), L'influence des charges de famille sur les revenus d'activité, selon le genre : le cas des médecins libéraux français, Les dossiers de la DREES, n°14, mars 2017, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
- Niel, X., Vilain, A. (2001), Le temps de travail des médecins : impacts des évolutions socio démographiques, Etudes et résultat, n° 114, mai 2001, Drees, Ministère de l'emploi et de la solidarité
- Niel, X. (2002), La démographie médicale à l'horizon 2020 Une réactualisation des projections à partir de 2002, Etudes et résultat, n° 161, mars 2002, Ministère de l'emploi et de la solidarité
- OMPL (2015), Qualité de vie au travail : Les entreprises libérales du secteur cadre de vie-technique, Enquête réalisée par le cabinet Mars-lab
- OMPL (2015), Qualité de vie au travail : Les entreprises libérales du secteur santé, Enquête réalisée par le cabinet Mars-lab
- OMPL (2015), Qualité de vie au travail : Les entreprises libérales du secteur juridique, Enquête réalisée par le cabinet Mars-lab
- Pailhé, A. & Solaz, A. (2010), L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : Une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés, Revue Interventions économiques [En ligne], 41 | 2010, mis en ligne le 01 mai 2010, consulté le 07 février 2018. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/412>
- Pailhé, A. & Solaz, A. (2012). Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. Re-traité et société, 63,(2), 51-77. <https://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2012-2-page-51.htm>
- Périver (2017), Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité, OFCE, Policy Brief n° 11, 2012 janvier
- RSI (2007), Enquête prestations maternité pour les femmes chefs d'entreprise, Etude santé
- RSI (2012), Enquête prestations maternité pour les femmes chefs d'entreprise, Etude santé
- RSI (2017a), Vos prestations maternité et paternité
- RSI (2017b), Grossesse et travail
- RSI (2017c), Le guide de votre assurance maladie (professionnels libéraux)
- SFCD (2010), La couverture maternité des femmes chirurgiens-dentistes
- Silvera, R. et al. (2004), Articuler vie professionnelle et vie personnelle : les expériences des projets égal français, 2001-2004, Les Cahiers racine, 2004
- UNAPL (2018), Les métiers des professions libérales
- UNAPL (2017), Congé maternité uniformisé : l'UNAPL salue un signal très positif, communiqué de presse
- Zolesio, E. (2009). Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie. Travail, genre et sociétés, 22,(2), 117-133. doi:10.3917/tgs.022.0117



Union Nationale des Professions Libérales
46 boulevard de la Tour-Maubourg - 75 343 PARIS cedex 07
T. 01 44 11 31 50 / F. 01 44 11 31 51
email : unapl@unapl.fr

www.unapl.fr