



Les salariées en Lorraine : la mobilité au service de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle semble en panne à certains égards. En particulier, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes peinent à se résorber en France comme en Lorraine. Si toutes les mobilités professionnelles ne sont pas systématiquement favorables, elles constituent toutefois un tremplin à mobiliser plus intensivement en vue de la promotion professionnelle et de l'égalité salariale. Mais les femmes connaissent une moindre mobilité que leurs homologues masculins, et par voie de conséquence moins de promotions et d'augmentations salariales. Il faut dire que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pèse encore massivement sur leurs épaules, comme en témoigne par exemple les choix résidentiels des couples. Toutefois, leur moindre mobilité s'exprime précocement, dès la sortie des études avant l'obtention du premier poste. Elle perdure ensuite au cours de la vie professionnelle, notamment à travers certaines "filières" professionnelles qui semblent "cloisonner" les femmes et nuire à leur progression.

Des écarts de salaire entre les hommes et les femmes perdurent. En Lorraine en 2005, le salaire horaire moyen des femmes est inférieur de 15,6% à celui des hommes. Et cet écart croît avec le statut professionnel. Diverses évaluations montrent par ailleurs que cette inégalité peine à se résorber. Si les explications en termes de discrimination salariale pure, c'est-à-dire "à travail égal, salaire inégal", peuvent être invoquées, elles sont insuffisantes pour rendre compte tant du niveau que de l'évolution des écarts. En fait, des effets de structure sont déterminants, les femmes continuant à ne pas accéder aux responsabilités et aux postes les plus rémunérateurs. La question des carrières, et plus généralement des mobilités professionnelles, est donc au cœur de la problématique. Elles constituent pour les femmes un levier majeur de promotion professionnelle et d'accession à l'égalité salariale.

Des femmes moins mobiles ...

Fin 2004, parmi les 756 000 salariés travaillant dans les secteurs privé et semi-public en Lorraine, 377 000 personnes sont déjà dans cette situation d'emploi salarié une année auparavant. Parmi cette catégorie que l'on désignera sous le vocable d'"actifs permanents dans l'emploi", les femmes sont sous-représentées : elles en constituent les 40% alors que leur proportion s'élève à 44% de l'effectif total de fin 2004. Cette moindre proportion démontre que les femmes transitent plus fréquemment par le chômage et l'inactivité que les hommes entre les périodes d'emploi.

Bien que permanents dans l'emploi entre 2003 et 2004, une partie des 377 000 personnes concernées ont toutefois connu, outre des événements infra-annuels non captés ici, de multiples changements

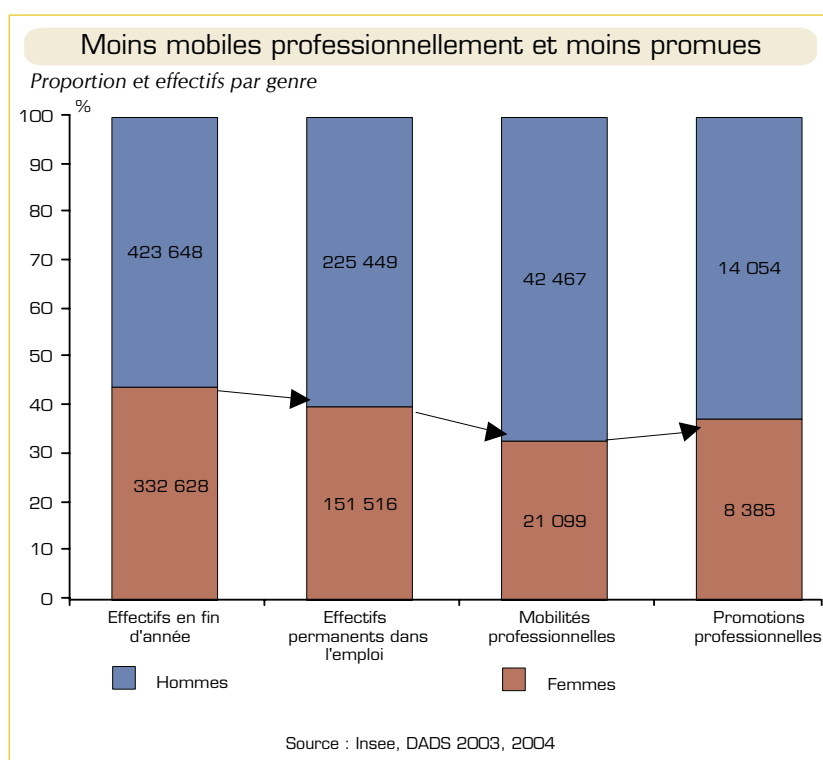
de situation. Ceux caractérisés par un changement de famille professionnelle, et impliquant vraisemblablement pour leurs protagonistes la mobilisation de compétences renouvelées dans l'exercice de leur nouveau métier, constituent des mobilités professionnelles. Elles ont concerné environ 64 000 salariés en Lorraine, soit une personne sur six parmi celles permanentes dans l'emploi. Les femmes ne représentent plus qu'un tiers de l'effectif de ces actifs en mobilité professionnelle.

D'autres événements impactent à divers égards la situation des salariés, qu'il s'agisse d'un changement de lieu de travail, de type d'entreprise, d'horaires, de lieu de résidence, de niveau de rémunération ou même de statut. Si certains de ces événements peuvent se réaliser indépendamment, ils sont fréquemment concomitants aux mobilités professionnelles. Il en va ainsi en premier lieu des promotions, c'est-à-dire des mobilités ascendantes correspondant au passage d'un statut professionnel à un autre plus élevé. À un degré moindre, les progressions salariales, caractérisées par une croissance d'au moins 10% du salaire horaire entre les deux dates, accompagnent les changements de famille professionnelle.

... et donc moins promues

Entre fin 2003 et fin 2004, près de 14 100 hommes et 8 400 femmes ont obtenu une promotion professionnelle, fréquemment au cours d'une mobilité professionnelle. Cet écart notable est imputable essentiellement à un moindre volume de mobilités professionnelles réalisées par les femmes. En revanche, elles semblent légèrement plus rentables : si près d'une mobilité professionnelle sur trois se traduit tous genres confondus par une promotion, cette proportion est

de 35,3% chez les actives mobiles contre 31,0% dans la population masculine. Au revers de la médaille, les mobilités descendantes ont également une fréquence relative plus élevée parmi les mobilités professionnelles des femmes, avec une proportion de 25,2% contre 21,5% parmi les hommes. Mais en raison d'un effet volume, ce sont nettement moins de femmes que d'hommes qui subissent un tel changement de situation, soit près de 5 700 et 9 600 respectivement. Reste qu'une grande partie des effectifs en mobilité professionnelle, soit



Des mobilités proportionnellement plus rentables pour les femmes

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs	Structure (%)	Effectifs	Structure (%)	Effectifs	Structure (%)
Mobilité professionnelle						
Mobilité ascendante	7 456	35,3	13 170	31,0	20 625	32,4
Mobilité descendante	5 307	25,2	9 136	21,5	14 442	22,7
Mobilité horizontale	8 336	39,5	20 162	47,5	28 498	44,8
Total	21 098	100,0	42 467	100,0	63 565	100,0
Stabilité professionnelle						
Mobilité ascendante	929	0,7	884	0,5	1 813	0,6
Mobilité descendante	424	0,3	486	0,3	910	0,3
Mobilité horizontale	129 053	99,0	181 599	99,3	310 652	99,1
Total	130 406	100,0	182 969	100,0	313 375	100,0

Note de lecture : Les mobilités professionnelles, c'est-à-dire les mobilités impliquant un changement de famille professionnelle (FAP), constituent dans 32,4% des cas des promotions professionnelles. Ce taux est de 35,3% chez les femmes et de 31,0% chez les hommes.

Source : Insee, DADS 2003, 2004

29 000 personnes, n'ont pas connu de variation de leur niveau de qualification.

Prime salariale à la mobilité

Tant pour les femmes que pour les hommes, les mobilités professionnelles sont favorables aux augmentations salariales. Elles se produisent en effet dans trois mobilités professionnelles sur dix (30,6%), et dans moins d'un cas sur cinq en situation de stabilité professionnelle (19,1%). Toutefois, la majorité (56,4%) des mobilités professionnelles coïncident avec la stabilité du salaire horaire et 12,9% aboutissent même à une diminution sensible du taux de rémunération. Du point de vue de l'évolution salariale, les femmes paraissent légèrement défavorisées. D'une part, en situation de stabilité professionnelle, elles sont un peu plus nombreuses à

pâtir d'un recul de leur rémunération (8,2% contre 7,3%). D'autre part, au sein des 7 500 femmes ayant bénéficié d'une promotion professionnelle, au mieux 6 500 en ont tiré un avantage substantiel en termes de salaire horaire. Ainsi, dans un cas sur sept, les promotions féminines ne se traduisent pas par une augmentation salariale, alors que cette situation ne concerne qu'une proportion négligeable d'hommes.

Mobilités et promotions vont de pair

Trois salariés sur quatre réalisent leur mobilité professionnelle au sein d'une même entreprise. Or, nombre d'entre elles, privées comme publiques, conditionnent les promotions professionnelles à des mobilités géographiques dans leur mode de gestion des ressources humaines. En l'occurrence, les déplacements résidentiels lointains

sont plus fréquemment associés à une mobilité professionnelle. Parmi les déplacements interrégionaux, en provenance ou à destination de la Lorraine, 44,0% coïncident avec un changement de famille professionnelle, cette proportion se réduisant à 26,4% sur le champ des mobilités entre zones d'emploi lorraines, et n'est plus que de 16,4% dans le cas d'une stabilité géographique ou d'un déménagement interne à la zone d'emploi.

Ces pratiques ont tendance à défavoriser les femmes dans la mesure où leur choix professionnel détermine encore rarement la localisation résidentielle du ménage. Au contraire, les déménagements accompagnent d'abord la mobilité professionnelle des hommes alors que les conjointes se trouvent dans l'obligation de quitter leur emploi. Ainsi, sur le champ des personnes en emploi aux deux dates

Les mobilités professionnelles

La notion centrale examinée dans cette étude est celle de mobilité professionnelle. Elle désigne le fait pour un(e) salarié(e) d'avoir changé de "Famille professionnelle" (FAP) au cours de la période étudiée. En l'occurrence, on étudie le phénomène entre octobre 2003 et octobre 2004, sur le champ des salariés "permanents dans l'emploi", c'est-à-dire présents dans le fichier des Déclarations annuelles de données sociales (DADS) aux deux dates successives. Le champ d'étude exclut les salariés de l'agriculture et ceux des services domestiques, les agents des organismes de l'État et les non-salariés.

Les "Familles Professionnelles" (FAP), nomenclature de métiers, se fondent à la fois sur celle des "Professions et Catégories Socio-professionnelles" (PCS) et sur le "Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois" (ROME) utilisé pour coder les emplois recherchés par les demandeurs et les offres déposées par les en-

treprises. Chaque FAP regroupe des professions qui font appel à des compétences communes sur la base de "gestes professionnels" proches.

Une mobilité professionnelle, c'est-à-dire un changement de FAP, peut avoir plusieurs caractéristiques. Elle est qualifiée d'ascendante si elle s'accompagne d'un changement de catégorie sociale et de qualification marquant une progression, par exemple d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié ou de profession intermédiaire vers profession intellectuelle supérieure. Elle sera qualifiée de descendante dans le cas contraire. Enfin certaines mobilités sont considérées comme horizontales. Par ailleurs, la mobilité coïncide avec une augmentation salariale si le taux horaire a progressé d'au moins 10% sur la période. Pour constituer une diminution salariale, le recul doit être d'au moins 10%. Tous les autres cas correspondent à une stabilité salariale.

La mobilité au service des augmentations salariales

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs	Structure	Effectifs	Structure	Effectifs	Structure
Mobilité professionnelle						
Augmentation salariale	6 519	30,9	12 953	30,5	19 472	30,6
Stabilité salariale	11 867	56,2	24 000	56,5	35 866	56,4
Diminution salariale	2 713	12,9	5 515	13,0	8 227	12,9
Total	21 098	100,0	42 467	100,0	63 565	100,0
Stabilité professionnelle						
Augmentation salariale	24 232	18,6	35 545	19,4	59 777	19,1
Stabilité salariale	95 536	73,3	134 027	73,3	229 563	73,3
Diminution salariale	10 638	8,2	13 397	7,3	24 035	7,7
Total	130 406	100,0	182 969	100,0	313 375	100,0

Source : Insee, DADS 2003, 2004

consécutives, un homme a réalisé en moyenne 1,3 fois plus de mobilité résidentielle interrégionale qu'une femme. En effet, les déménagements lointains se traduisent pour nombre de femmes par l'entrée dans une phase de chômage voire d'inactivité dans la nouvelle région de résidence.

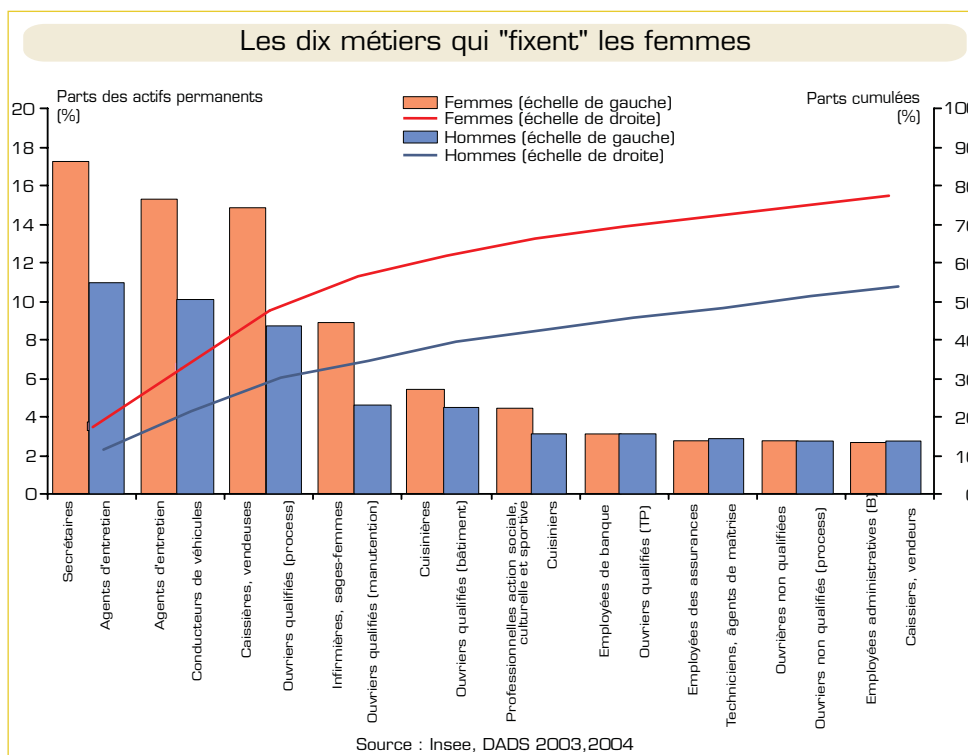
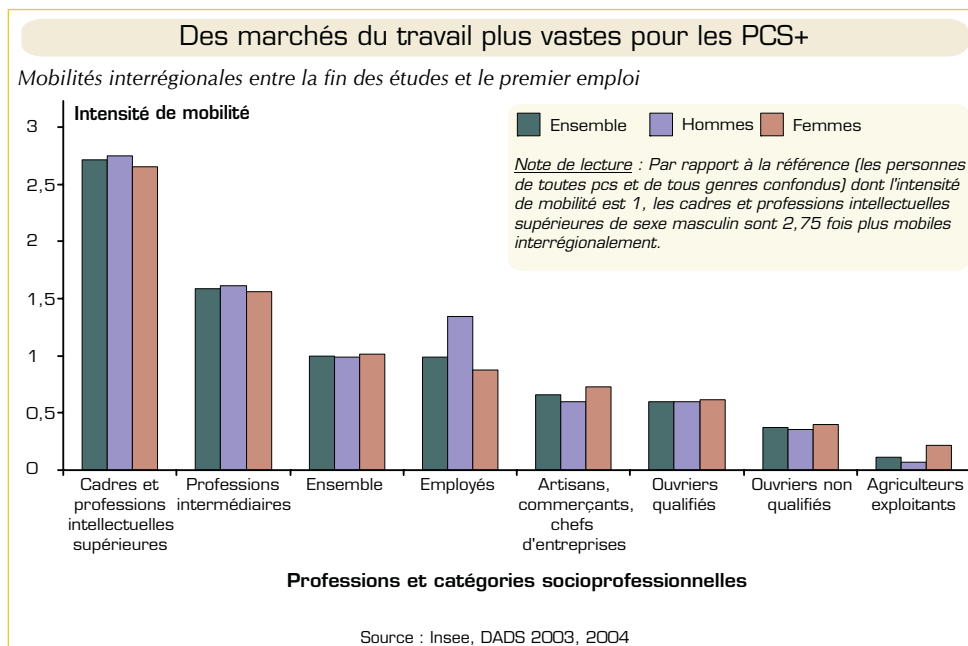
Les Lorraines plus sédentaires ...

Ainsi, les difficultés de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle pèsent d'abord sur les femmes. Toutefois, force est de

constater que les femmes lorraines font preuve d'une moindre mobilité géographique avant même que ces contraintes n'entravent effectivement leurs marges de manœuvre. Ainsi, 89% des femmes ayant fini leurs études dans la région y occupent leur premier emploi, alors que ce taux est sensiblement inférieur chez les hommes (85%). La sédentarité plus marquée des femmes par rapport à leurs homologues masculins n'est pas un phénomène généralisable à l'ensemble des régions françaises. Il est plus fréquemment observable dans l'est et

le nord de la France où les écarts y sont les plus marqués [à l'exception de la Basse-Normandie] avec la Lorraine en tête (+4,0%), puis Rhône-Alpes (+2,6%) et le Nord-Pas-de-Calais (+2,1%). Cet écart peut signifier que les femmes lorraines restreignent plus systématiquement leur champ géographique d'investigation professionnelle à leur seule région. En particulier, le tropisme francilien s'exerce avec une moindre intensité sur les femmes que les hommes en Lorraine.

Au contraire, dans près d'une région française sur deux, une plus forte mobilité féminine est observable. Ainsi, dans le Limousin et en Auvergne, elles quittent plus fréquemment leur région à l'issue de la formation initiale que leurs homologues masculins. Un tel écart peut aussi traduire des départs subis et de plus amples difficultés pour les femmes à s'employer dans leur propre région d'études. En fait, toutes régions confondues, le critère structurant reste celui de la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, l'intensité de mobilité interrégionale varie presque du simple au triple entre les employés d'une part et les cadres et professions intellectuelles supérieures d'autre part, alors qu'elle est proche entre hommes et femmes à l'intérieur de chaque groupe, à l'exception notable de celui des employés.



... dans une Lorraine moins mobile

La carte de la "sur-sédentarité" féminine [par rapport à leurs homologues masculins de la même région] recoupe partiellement celle de la "sur-sédentarité" géographique de l'ensemble des actifs de 20 à 65 ans. Dans ces espaces, dont la Lorraine fait partie, près de neuf personnes sur dix obtiennent leur premier emploi dans la région où elles ont poursuivi leurs études, avec un taux record de 93% en Alsace. Autrement, seule l'Île-de-France affiche un taux de plus de 90%.

Dans ce schéma des mobilités, la région capitale joue un rôle spécifique. Outre sa capacité à fournir de l'emploi à nombre de ses résidents en fin de formation initiale, elle exerce de l'attractivité sur l'en-

semble du territoire national. Néanmoins une forte variabilité apparaît. Si elle attire seulement 1% des actifs alsaciens, 2% des corses ou 3% des lorrains et des francs-comtois à l'issue de leurs études, elle fournit le premier emploi à une personne sur dix ayant terminé sa formation initiale dans le Centre, en Bretagne ou en Picardie, et même à trois sur dix originaires d'un Dom.

En Lorraine, la moindre attractivité de l'Île-de-France est pour partie compensée par une plus forte concentration des départs pour premier emploi vers deux zones, l'Alsace d'abord et "l'étranger" ensuite, particulièrement pour les femmes.

Un cloisonnement excessif

La moindre mobilité professionnelle des femmes se traduit aussi par un cantonnement plus mar-

qué que leurs homologues masculins dans un plus petit nombre de familles professionnelles. Ainsi, parmi les 130 000 femmes permanentes dans l'emploi, mais n'ayant pas connu de mobilité professionnelle, 77,5% d'entre elles appartiennent à 10 familles professionnelles. Chez les hommes, ce taux n'est que de 53,7%. Les familles de métiers de secrétaires et employés administratifs d'entreprise, d'agents d'entretien et de caissières-vendeuses regroupent à elles seules la moitié de ces situations d'inertie professionnelle. Toutefois, d'autres métiers générateurs de stabilité révèlent que cette dernière n'est pas systématiquement subie, mais renvoie plutôt à des filières de formation spécifiques et à des secteurs offrant sécurité de l'emploi et/ou des conditions salariales satisfaisantes. Il en va ainsi

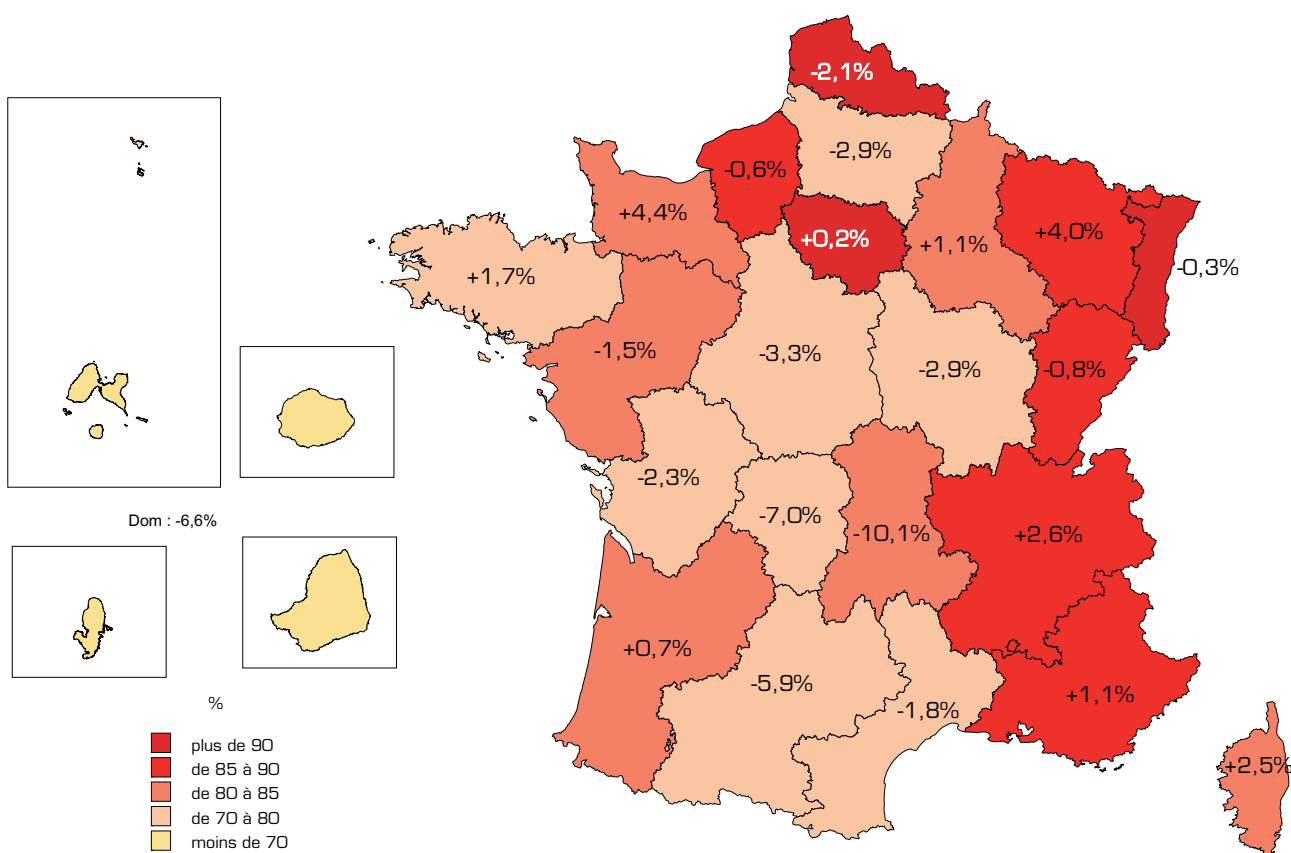
des familles professionnelles d'infirmières et de sages-femmes, de professionnelles de l'action sociale, culturelle et sportive, et des employées de la banque et de l'assurance.

Pourtant, par son volume d'emploi élevé, la famille professionnelle secrétaires et employés administratifs d'entreprises ne joue pas seulement un rôle majeur dans la stabilité professionnelle des femmes, elle constitue également un point de passage fréquent à l'intérieur de nombreuses trajectoires féminines. Ces mobilités, ascendantes comme descendantes, témoignent des passerelles possibles entre cette sphère administrative et celle du commerce (attachés commerciaux, maîtrise des magasins).

■ Gérard MOREAU

Moins de mobilité dans l'Est de la France

Taux de premier emploi des 20-65 ans dans la région de leurs études et écart femmes/hommes



Guide de Lecture : En Lorraine, 87% des personnes qui ont suivi leurs études dans la région y trouvent leur premier emploi.

Le chiffre en surimpression correspond à l'écart entre les femmes et les hommes. Il est de +4% en Lorraine (taux de premier emploi de 89% chez les femmes et 85% chez les hommes).

Source : Insee - Enquête Formation et Qualification Professionnelle 2003

Savoir plus :

- Mobilités professionnelles : fréquentes mais pas toujours payantes
- Sud Insee l'essentiel - N°111, novembre 2007

- En Midi-Pyrénées, changer de métier ne rime pas toujours avec promotion - 6 pages de l'Insee - N°92, novembre 2006

- Changer de groupe social en cours de carrière : davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt - Insee Première N° 1112, décembre 2006

- Enquête sur la formation et la qualification professionnelle en 2003 - Insee Résultats N°64 Société - avril 2007

Sites internet :

- www.insee.fr
- www.lorraine.pref.gouv.fr

Ministère de l'Économie,
des Finances et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques

Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIAL ET

RELATIONS MÉDIAS

Jacqueline FINEL

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

SECRÉTARIAT DE FABRICATION

MISE EN PAGE - COMPOSITION

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

Marie-Odile LAFONTAINE

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2008

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La loi du 23 mars 2006 s'inscrit dans la continuité de la loi sur l'égalité professionnelle du 9 mars 2001 et de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle.

Elle fixe comme objectif prioritaire de la négociation collective la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Les négociations sont obligatoires tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises où il existe au moins un(e) délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une organisation professionnelle représentative.

Elles doivent prendre en compte à la fois les discriminations salariales et l'ensemble des "effets de structures" qui concourent aux écarts de rémunération :

- conditions d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle,

- conditions de travail et d'emploi, avec une attention particulière pour la situation des salariées à temps partiel,

- articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

La loi du 23 mars 2006 ouvre des aides financières en faveur de l'égalité professionnelle, parmi lesquelles des aides à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et le crédit d'impôt famille.

La loi améliore également des droits liés à la "parentalité", en prévoyant le renforcement des sanctions des discriminations en raison de l'état de grossesse, l'obligation de mettre en œuvre un rattrapage salarial suite à un congé de maternité ou d'adoption, la prolongation du congé maternité en cas de naissance prématurée, le droit à un congé payé annuel.

La conférence salariale tripartite du 23 novembre 2007 : des pistes d'action pour l'égalité professionnelle

De l'inscription du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Constitution en 1946 à l'adoption de la loi salariale du 23 mars 2006, de nombreux progrès ont été accomplis.

Pourtant, le développement des démarches d'égalité professionnelle et salariale reste insuffisant et la France occupe à cet égard une place très moyenne au sein de l'Union européenne.

À la demande du Président de la République, une conférence sociale tripartite sur l'égalité professionnelle et salariale

a été réunie le 26 novembre 2007, dans l'objectif de résorber les écarts salariaux dans des "délais raccourcis".

Préparée par deux groupes de travail, la conférence avait pour objet d'aboutir à un diagnostic partagé et à des propositions concrètes d'amélioration.

Elle a permis au Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité de définir avec les partenaires sociaux un plan d'action en trois volets et un calendrier.

Il s'agit d'abord d'accompagner les entreprises pour les aider à s'approprier les outils existants en matière d'égalité professionnelle.

Il s'agit ensuite d'intensifier le processus de négociation en développant le rôle des branches et en renforçant les accords d'entreprises. L'inspection du travail mènera en 2008 une campagne de contrôle sur un nombre déterminé d'entreprises. Les entreprises devront mettre en place, avant le 31 décembre 2009 un plan de résorption des écarts salariaux. À défaut, les entreprises encourront des sanctions financières (un projet de loi en ce sens sera présenté au premier semestre 2008).

Il s'agit aussi de lutter contre les facteurs structurels des inégalités :

- en favorisant la mixité professionnelle (orientation professionnelle des jeunes filles vers les branches les mieux rémunérées, féminisation de l'apprentissage, mixité des emplois dans les entreprises, soutien au déroulement de carrière et à l'accès des femmes aux postes de direction...),

- en agissant sur le temps partiel subi et éclaté en relançant la négociation dans les principaux secteurs professionnels concernés,

- en favorisant l'articulation entre la vie familiale et professionnelle notamment par un assouplissement des modalités d'accomplissement du temps partiel familial et par un développement des modes de garde des enfants.

De nouvelles pistes d'action pour l'égalité professionnelle en Lorraine

Afin de relancer la dynamique de l'égalité professionnelle en Lorraine, un colloque se tiendra le 5 juin 2008 à Pont-à-Mousson à l'initiative de la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité et de l'ARACT Lorraine.

Cette manifestation a pour objectif, à partir d'engagements concrets de nombreux partenaires, de bâtir un programme d'actions pour favoriser la mixité, la qualification des femmes, et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

■ Chantal GRAU

Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité