



Réseau « Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur » du Ministère de l'Agriculture (MAP)



**Égalités professionnelles entre les femmes et les hommes ?  
Un temps d'échange pour vous sensibiliser à cette  
question qui vous concerne en tant que futur/e diplômé/e**

**RV pour un échange Vendredi 28 novembre à 17h45 à l'aquarium  
*Ouvert à tout/e étudiant/e du site***

**Sandrine Lagarrigue**

Correspondante pour Agrocampus Ouest – centre de Rennes  
du réseau « égalité des chances entre les hommes et les femmes » du MAP



# Contexte

Réseau « Égalité des chances entre les femmes et les hommes  
dans l'enseignement supérieur » du Ministère de l'Agriculture (MAP)

## Enquête auprès des étudiants/es de la promo 2005 de toutes les écoles du MAP Enquête réalisée chaque année sur 3 ans

1

### **vosre « représentation des métiers »**

Objectif : observer son évolution au cours de la formation  
voir d'éventuelles différences entre F et H

2

### **vosre « perception des inégalités professionnelles femmes/hommes »**

Objectif : vosre perception est-elle en adéquation avec les réalités de l'emploi ?

*Les résultats de l'enquête nous ont conduits à mettre en place des actions de sensibilisation  
sur le thème « inégalités professionnelles »*

*→ vous accompagner dans vosre insertion professionnelle*

*→ vous donner qq connaissances sur ce thème*

<b>2005 : 13 écoles Agro/Enita/AA &amp; 4 écoles véto</b>	<b>: 1158 &amp; 217 enquêtés/es</b>
<b>2006 : 9 écoles Agro/Enita/AA &amp; 4 écoles véto</b>	<b>: 378 &amp; 136 enquêtés/es</b>
<b>2007 : 11 écoles Agro/Enita/AA</b>	<b>: 468 enquêtés/es</b>

# Contexte



Réseau « Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur » du Ministère de l'Agriculture (MAP)



**Enquête auprès des étudiants/es de la promo 2005 de toutes les écoles du MAP**  
**Enquête réalisée chaque année sur 3 ans**

1

**votre « représentation des métiers »**

Objectif : observer son évolution au cours de la formation  
voir d'éventuelles différences entre F et H

2

**votre « perception des inégalités professionnelles femmes/hommes »**

Objectif : votre perception est-elle en adéquation avec les réalités de l'emploi ?

- 1) Vous présenter les statistiques de l'enquête à laquelle vous avez été soumis
- 2) Les confronter avec les Statistiques issues de l'enquête CGE 2008 'insertion professionnelle' des ENSA et INSFA
- 3) Discussion sur qq origines générant les inégalités professionnelles observées
- 4) Discussion sur qq leviers pour lutter contre ces inégalités

1

## **Enquête 2005-2008 auprès des étudiants/es de toutes les écoles du MAP** **Sur votre « représentation des métiers »**

---

### **différentes questions**

- **Secteurs d'emploi visés**
- **Fonction visées (direction, productions, animation, conseil, R&D ...)**
- **Mots associés au métier d'ingénieur agronome (responsabilité salaire...)**
- ...

**Voir UN=UNE du réseau (2007 , 2008)**  
**Site intranet de l'école**

illustrations



1

# Enquête 2005-2008 auprès des étudiants/es de toutes les écoles du MAP

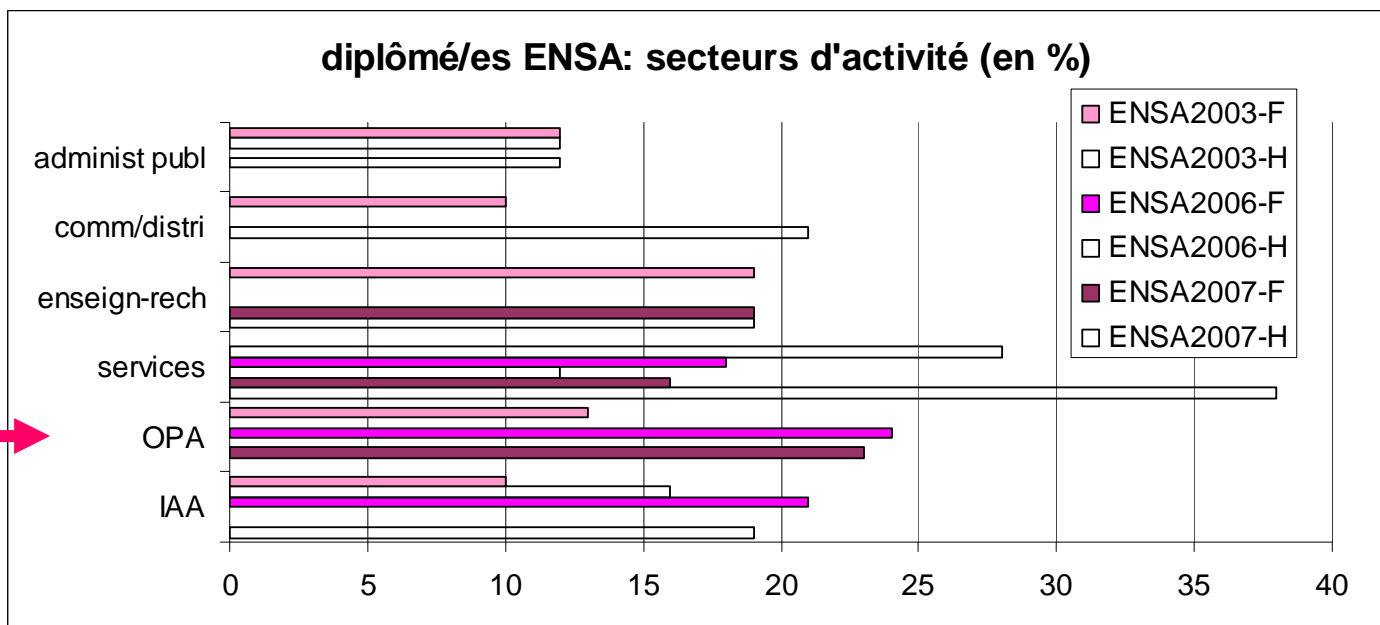
## Sur votre « représentation des métiers »

### Les secteurs visés par les étudiants/es (1158 étudiants/es – 2005)

	Hommes % des points	Femmes % des points	Ensemble % des points	Somme des points	2005	2006
Développement, aménagement, environnement	15,6 %	15,8 %	15,7 %	537	1	1
Organisations internationales et humanitaires	8,2 %	14,6 %	11,9 %	400	← 2	← 9
Recherche, enseignement	10,6 %	11,0 %	10,8 %	355	3	4 ←
Industries agro-alimentaires	8,1 %	10,1 %	9,2 %	307	4	2
Productions végétales et services PV	8,8 %	7,2 %	7,9 %	264	← 5	← 3
Forêt et productions forestières	7,4 %	5,9 %	6,6 %	224	6	10
Biotechnologie (végétale, animale...)	6,6 %	4,8 %	5,5 %	193	7	8
Productions animales et services PA	6,4 %	4,8 %	5,4 %	185	← 8	← 10
Pharmacie, cosmétique	3,1 %	7,7 %	5,7 %	184	← 9	← 12
Organisations professionnelles agricoles	6,2 %	4,8 %	5,4 %	168	10	8
Services aux entreprises (banque, études...)	4,6 %	3,5 %	3,9 %	125	11	6
Administration publique	3,0 %	3,9 %	3,5 %	117	12	5
Commerce de gros et de détail des produits agricoles	2,9 %	1,6 %	2,1 %	70	13	16
Pisciculture, aquaculture, pêche	2,9 %	1,3 %	2,0 %	69	14	14
Industrie de l'alimentation animale	1,1 %	1,2 %	1,1 %	40	15	17
Machinisme agricole, équipements industriels	2,3 %	0,3 %	1,1 %	40	← 16	← 18
Agrofourniture (engrais, produits phytosanitaires)	1,7 %	0,8 %	1,2 %	36	← 17	← 15
Restauration collective	0,5 %	0,9 %	0,7 %	25	18	19
Ensemble	100 %	100 %	100 %	3 339		

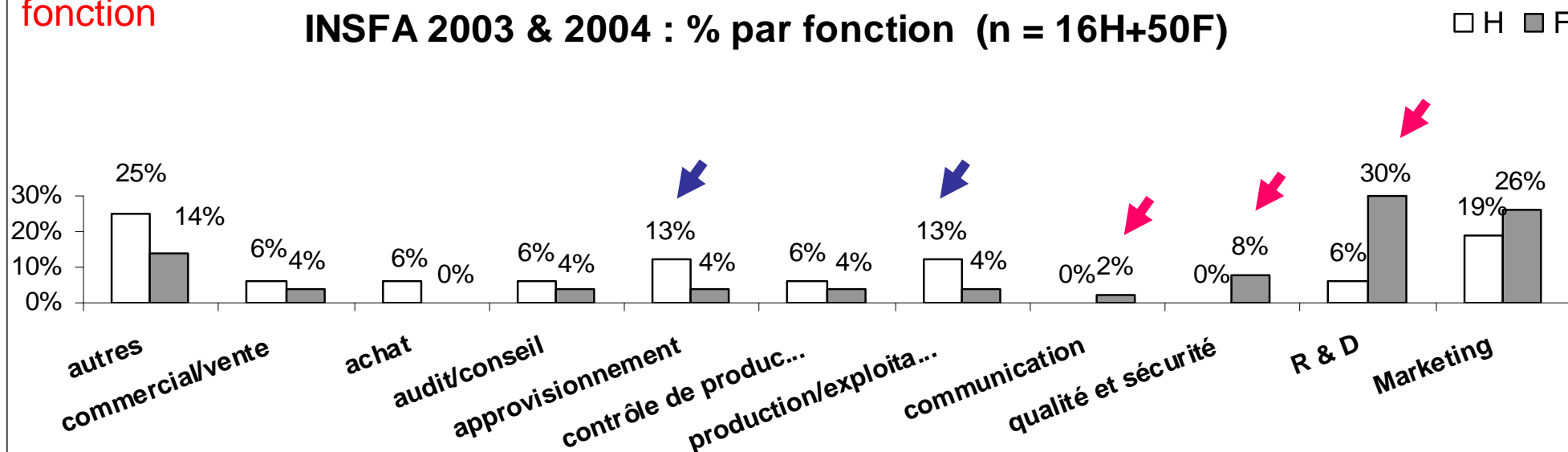
# Statistiques issues de l'enquête CGE « insertion professionnelle » 2008

secteur



fonction

## INSFA 2003 & 2004 : % par fonction (n = 16H+50F)



# Contexte



Réseau « Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur » du Ministère de l'Agriculture (MAP)



## Enquête auprès des étudiants/es de la promo 2005 de toutes les écoles du MAP Enquête réalisée chaque année sur 3 ans

1

### **votre « représentation des métiers »**

Objectif : observer son évolution au cours de la formation  
voir d'éventuelles différences entre F et H

2

### **votre « perception des inégalités professionnelles femmes/hommes »**

Objectif : votre perception est-elle en adéquation avec les réalités de l'emploi ?

*Les résultats de l'enquête nous ont conduits à mettre en place des actions de sensibilisation sur le thème « inégalités professionnelles »*

*→ vous accompagner dans votre insertion professionnelle*

*→ vous donner qq connaissances sur ce thème*

2005 : 13 écoles Agro/Enita/AA & 4 écoles véto	: 1158 & 217 enquêtés/es
2006 : 9 écoles Agro/Enita/AA & 4 écoles véto	: 378 & 136 enquêtés/es
2007 : 11 écoles Agro/Enita/AA	: 468 enquêtés/es

## Préambule

**Objectif :** vous sensibiliser à la question des inégalités professionnelles au travers de données chiffrées mises en regard à votre perception de la question  
& Évoquer quelques processus de construction des inégalités  
→ Relève des sciences sociales (domaine peu familier à l'agro)

*Marie-Noëlle Milteau et Severine Tralli*

1

**« Pour comprendre ce qui se passe dans la sphère professionnelle,  
il faut aller voir ce qui se passe dans la sphère privée »**

2 espaces considérés bien souvent comme disjoints.

Ex. enquête CGE « insertion professionnelle » : 1 seule question mettant en relation ces deux espaces

2

**« Pour comprendre ce qui se passe dans la sphère professionnelle,  
il faut s'interroger sur notre société (valeurs, normes,...) et son fonctionnement**

*Ex: une femme sans enfant n'est pas dans la norme*

*un homme qui ne subvient pas aux besoins de la famille n'est pas dans la norme*

3

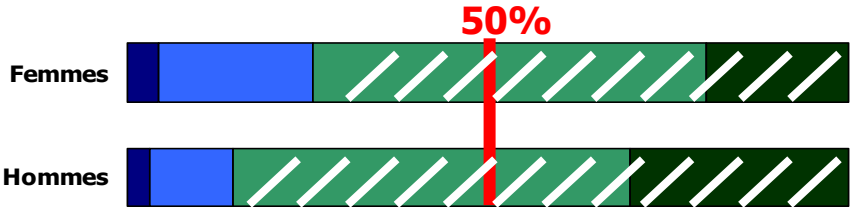
**Il ne s'agit pas de juger et de remettre en cause les préférences individuelles de chacun/e,  
en tant qu'homme ou femme  
mais de se questionner sur les mécanismes à l'origine de ces préférences**

2

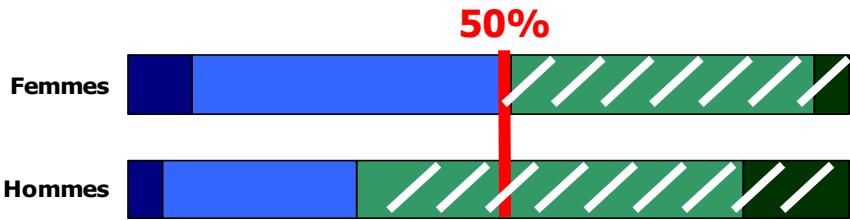
# Enquête 2005-2008 auprès des étudiants/es de toutes les écoles du MAP

## Sur votre « perception des inégalités professionnelles femmes/hommes »

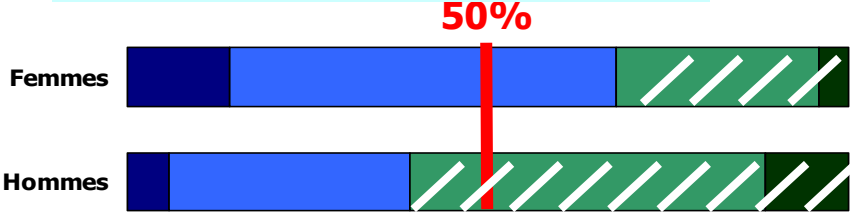
Mêmes chances de trouver un 1<sup>er</sup> emploi



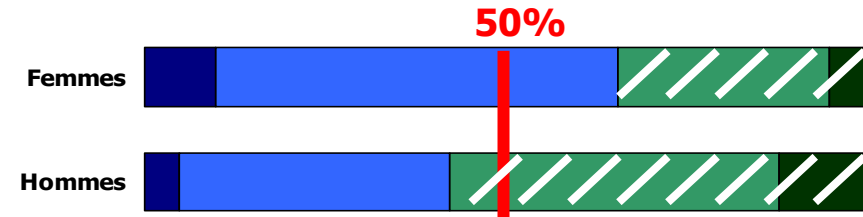
Mêmes situation de travail



Mêmes conditions d'emploi cadre? – CDI?



Mêmes perspectives d'évolution de carrière



■ Pas du tout d'accord  
▨ Plutôt d'accord

■ Plutôt pas d'accord  
▨ Tout à fait d'accord

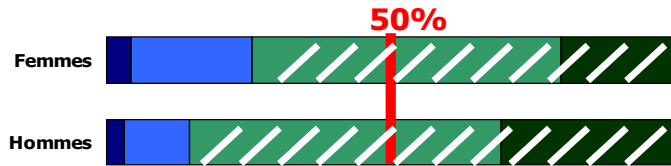
**1) Confrontons votre perception des inégalités professionnelles**

**avec**

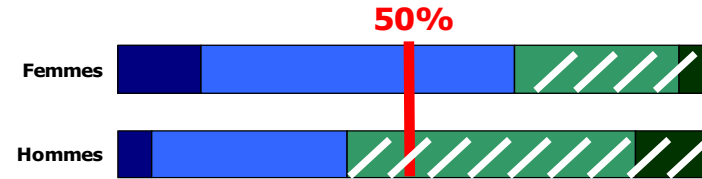
**2) les Statistiques issues de l'enquête CGE « insertion professionnelle » 2008  
(Cf. CIP MP Petit-Jean )**

## Votre perception

Mêmes chances de trouver un 1<sup>er</sup> emploi

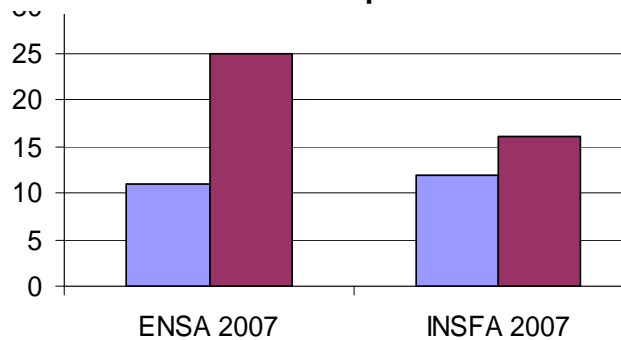


Mêmes conditions d'emploi

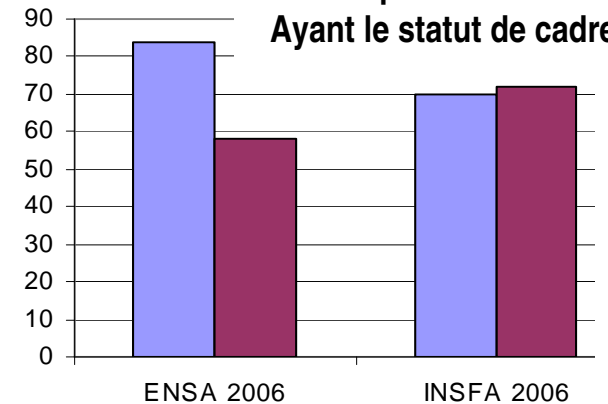


## Enquête CGE « insertion professionnelle » 2008

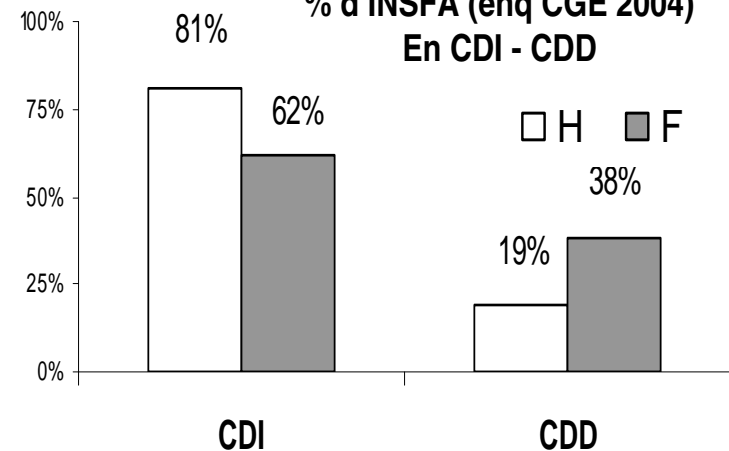
% de diplômés/es en 2007  
en recherche d'emploi début 2008



% de diplômés/es 2006  
Ayant le statut de cadre



% d'INSFA (enq CGE 2004)  
En CDI - CDD



Mêmes chances de trouver un 1<sup>er</sup> emploi

Mêmes conditions d'emploi

## Qq pistes sur les origines de ces inégalités

- Employeurs plus réticents à employer de jeunes femmes  
→ Anticipe sur les comportements des femmes face à la maternité
- Prétention moindre des femmes à la négociation de leur contrat



## Levier pour lutter contre ces inégalités

- Création en 2002 du label « Egalité des chances entre les H et les F »  
pour les entreprises  
(diversification des recrutements, aménagement des postes, système de garderie intra-entreprise... → cf. PSA-Peugeot Citroën)
- Agir au niveau individuel.  
→ Faire expliciter au recruteur le sens caché d'une question « sexiste »

Que diriez-vous à un entretien d'embauche à la question « voulez-vous des enfants? »

Pourquoi me demandez-vous cela ?

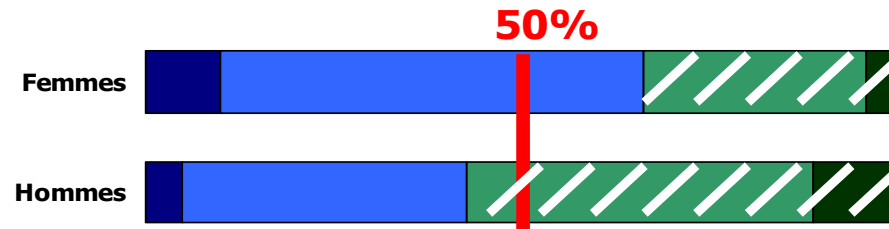
Vous pensez que cela peut avoir des conséquences sur mon travail ?

Vous avez une politique de recrutement spécifique par rapport à cette question ?



## Votre perception

### Les mêmes perspectives d'évolution de carrière



Enquête CGE « insertion professionnelle » 2008 : pas de données

## Quelques Statistiques

Q  
U  
I  
Z  
Z

% de femmes députées ?	12%	
% de femmes chefs d'entreprise ?	12%	<a href="http://ingenium2.unicaen.fr/">http://ingenium2.unicaen.fr/</a>
% de femmes dans les Conseils d'administration ?	6%	(source PDGCEO, 2006)
Agrocampus centre Rennes		
28 professeurs/es : % professeures ?	21% (6 femmes)	
37 Maîtres de conférences : % femmes ?	54%	

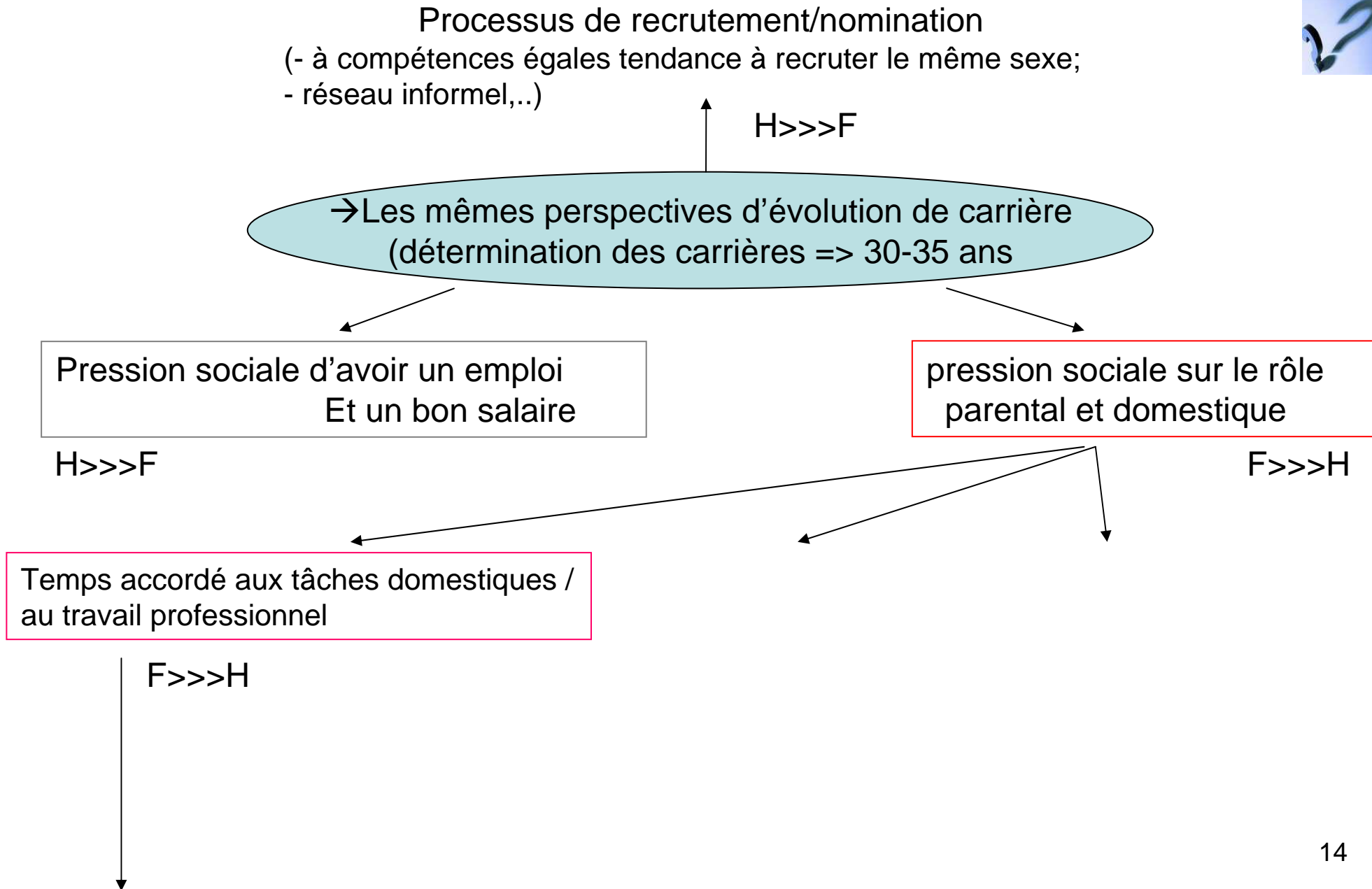


## → Plafond de verre

Expression illustrant de façon métaphorique le **niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une entreprise ou organisation,**

ceci pour des raisons de représentations, d'habitudes, de mécanismes de discrimination<sub>13</sub> systématiques.

## Quelques pistes sur les origines du plafond de verre



## Observatoire des inégalités : comparaisons européennes – Eurostat 20 juin 2006

Durée consacrée par les hommes à chaque activité, par rapport à celle des femmes  
Unité : %

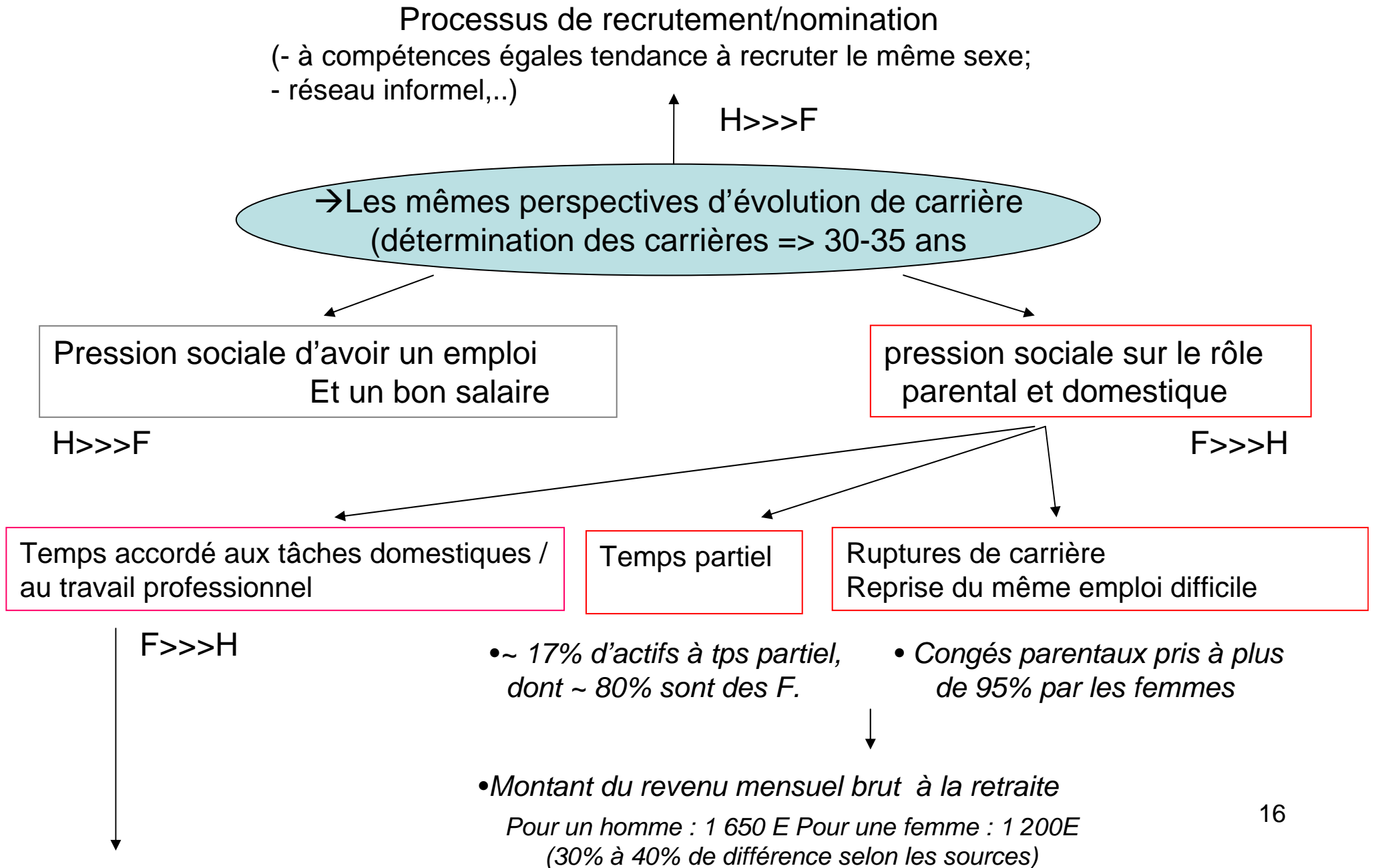
	Allemagne	Espagne	France	Italie	Suède	Royaume-Uni
Travail rémunéré et études	+ 72	+ 91	+ 61	+ 111	+ 38	+ 69
Tâches domestiques	- 44	- 77	- 47	- 70	- 33	- 46
Déplacements	+ 11,5	+ 17	+ 17	+ 28	+ 8	+ 6
Sommeil	- 1	+ 1	- 2	=	- 2	- 2
Repas et soins personnels	- 6,2	+ 1	- 1	+ 3	- 11	+ 9
Temps libre, loisirs	+ 8,6	+ 18	+ 15	+ 24	+ 7	+ 9

Lecture : en moyenne en Allemagne, les hommes consacrent 72 % de temps en plus que les femmes au travail ou aux études et 44 % en moins aux tâches domestiques.

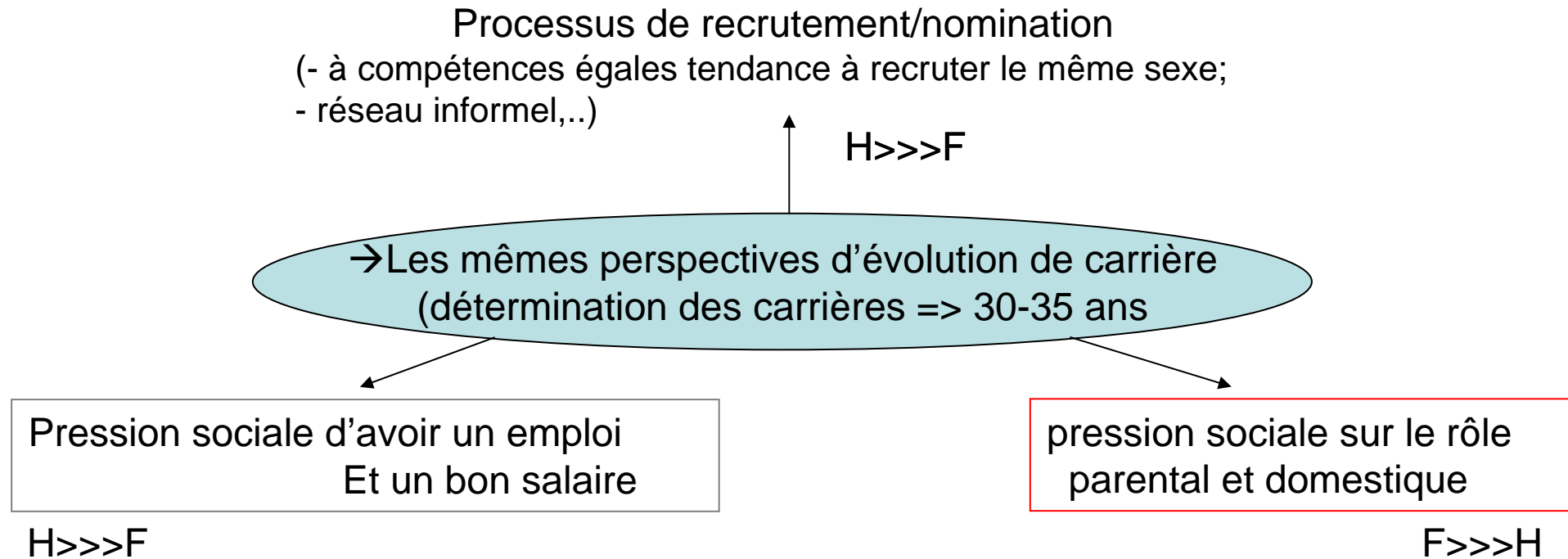
Source : Eurostat - Enquêtes nationales sur l'utilisation du temps réalisées entre 1998 et 2004.

Aux hommes le travail payé, aux femmes celui qui ne l'est pas... Telle est la conclusion d'une étude particulièrement intéressante d'Eurostat (l'office statistique européen) sur les emplois du temps en Europe des personnes de 20 à 74 ans, disponible en ligne sur le site d'Eurostat (Statistiques en bref 4/2006). Dans ce domaine, les données sont à utiliser avec précaution car, comme le note l'institut, une partie des différences peut être due au système de classification.

## Quelques pistes sur les origines du plafond de verre



## Quelques pistes sur les origines du plafond de verre



### Leviers pour lutter contre ces inégalités

**Individuellement :** s'interroger sur les origines de nos choix  
à l'échelle de l'individu  
mais aussi à l'échelle du couple

→ S'interroger sur l'impact des normes, valeurs de la société dans nos choix

**Loi :** 2006 loi sur l'égalité salariale H/F intégrant 25 propositions dont l'accès des femmes aux postes de responsabilité et l'encouragement à la parentalité pour les H&F

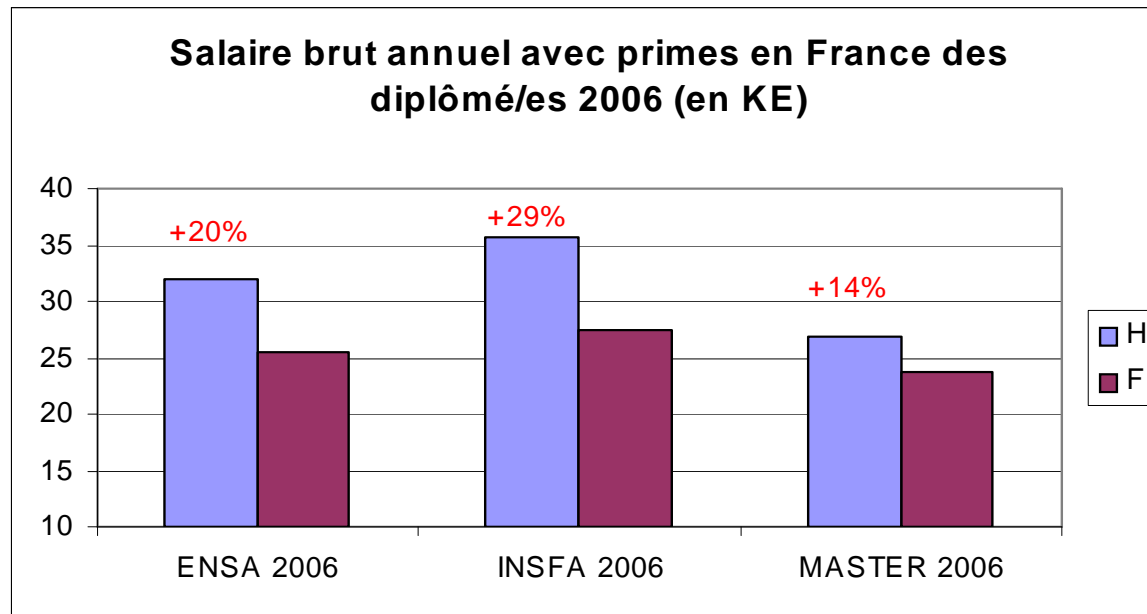
**Les salaires qu'espèrent les futurs/es ingénieurs/es :**

- **Espérance en adéquation avec les réalités de l'emploi .**
- **Les étudiantes espèrent un salaire ~20% inférieur à celui espéré par les étudiants**

## Votre perception

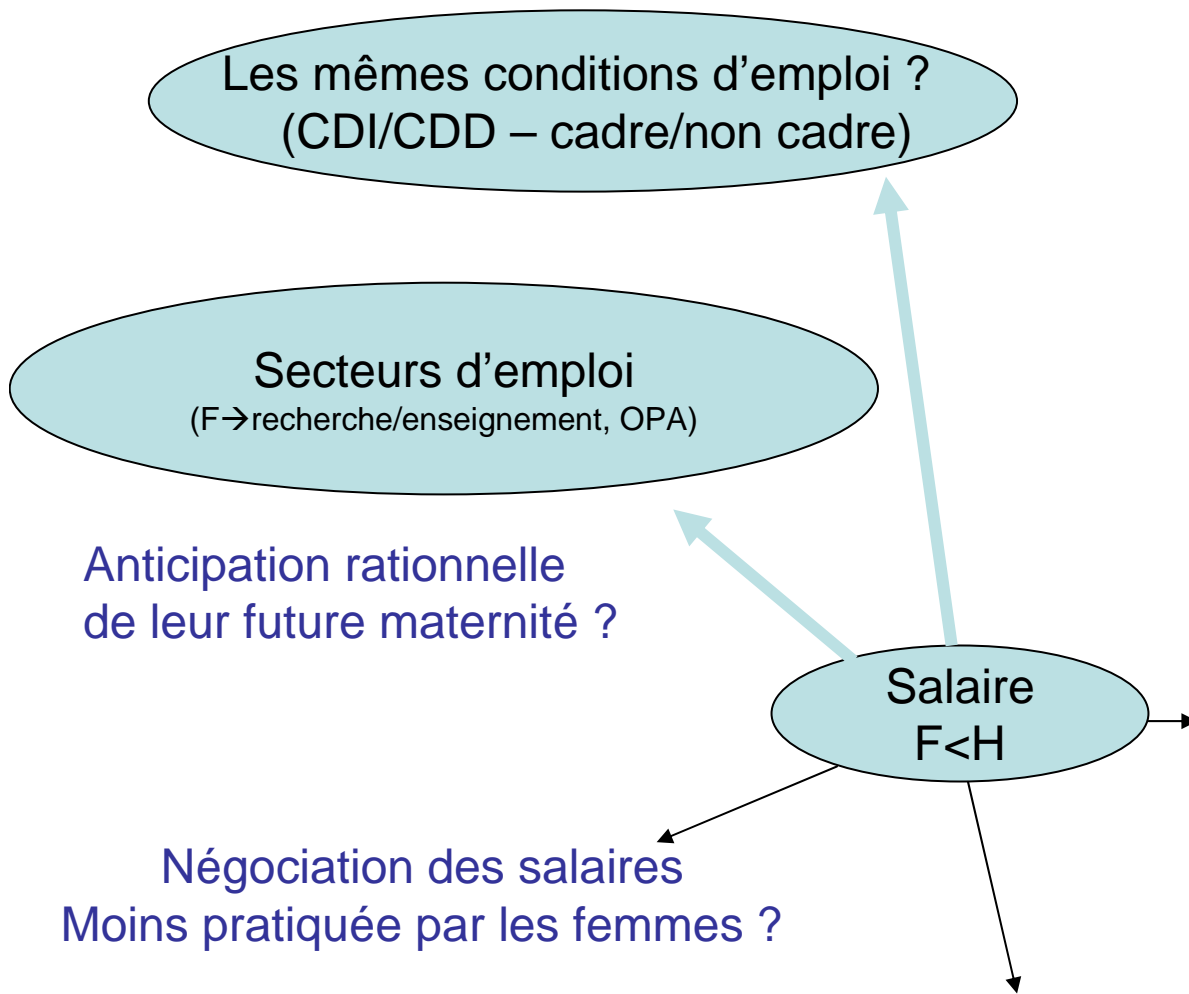
Les étudiantes annoncent un salaire espéré moindre (~20%) / aux étudiants

## Enquête CGE « insertion professionnelle » 2008

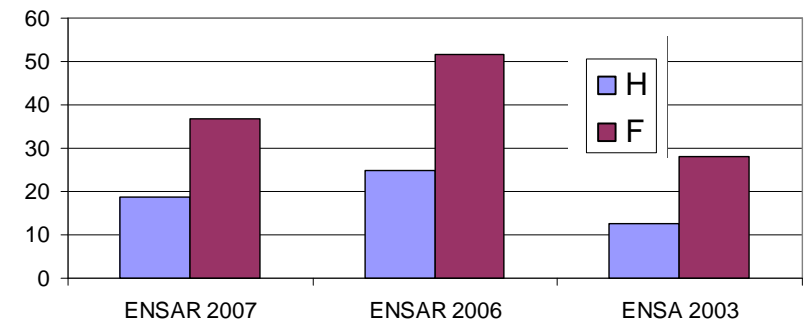


Anticipation des femmes sur les réalités du marché  
Est-elle consciente ?

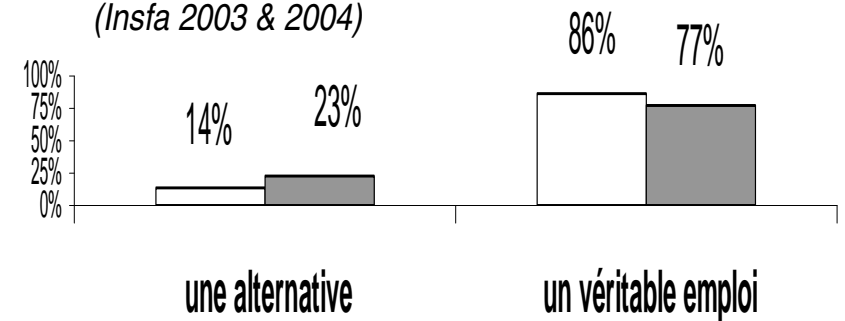
## Quelques pistes sur les origines de ces inégalités



Choix d'emploi influencé par l'emploi du  
compagnon/gne: % oui (enq. 2008)



Emploi considéré comme...  
(Insfa 2003 & 2004)



Sous-estimation des compétences  
par les femmes ?

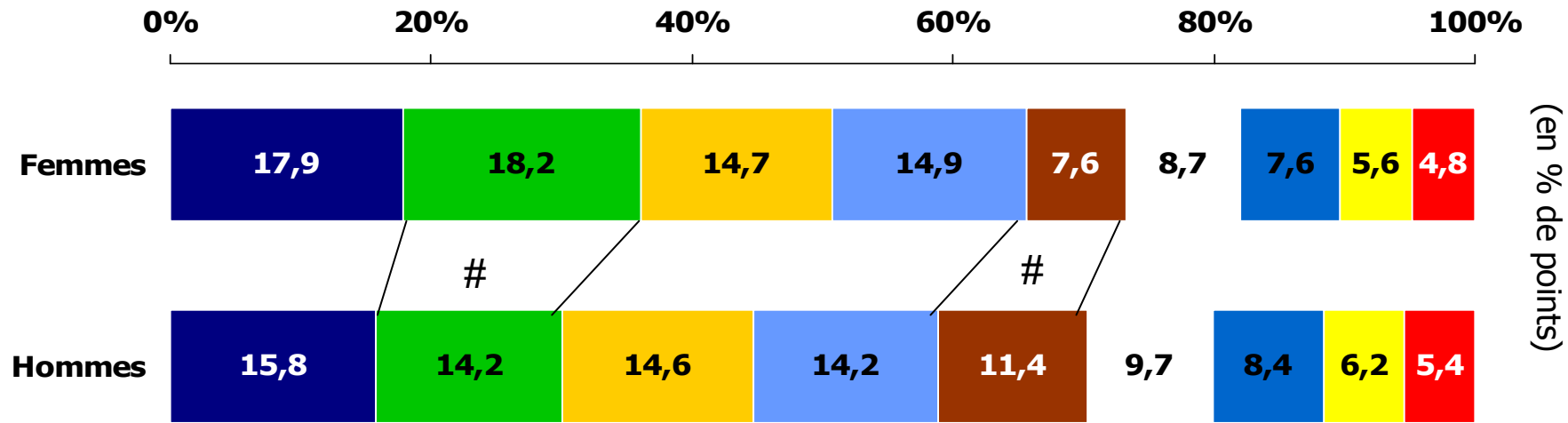
Cf. enquête sur les attentes  
des étudiants/es  
Vis-à-vis du stage de fin d'étude

0



## Enquête 2005-2008 auprès des étudiants/es de toutes les écoles du MAP

### Sur Leur attentes vis à vis du stage de fin d'étude



*Poids des attentes pondérées : 3 points attribués à l'attente citée en premier, 1 point à la troisième*

- Approfondir vos connaissances et compétences
- Mettre à l'épreuve vos aptitudes professionnelles + 4 points pour les femmes
- Concrétiser/vérifier votre projet professionnel
- Vous faire un réseau professionnel
- Réaliser un stage de "pré embauche" + 3,6 points pour les hommes
- Appliquer à un cas concret les enseignements acquis en formation
- Accéder à un statut professionnel
- Découvrir un champ de connaissance jusqu'ici pas ou peu exploré
- Exercer une fonction en entreprise

## Conclusion

- De réelles inégalités professionnelles !

En êtes vous convaincu/e ?

- Liées en partie aux normes, aux valeurs de notre société  
Et en particulier aux choix effectués dans la sphère privée

- Une réelle prise de conscience des politiques

	<b>1972</b>	: Loi sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
Des lois Incitatives (pro-actives)	...	
	1986, 1988	: 1ère, puis 2ème circulaires préconisant <b>la féminisation des noms de métiers, fonctions et grades</b> <sup>1</sup>
	...	
	2002	Création du Label Egalité pour les entreprises qui mènent des actions exemplaires dans le domaine de l'égalité.
	...	
	<b>2006</b>	: Loi sur l'égalité salariale H/F intégrant 25 propositions dont l'accès des femmes aux postes de responsabilité et l'encouragement à la parentalité pour les H&F
	...	

- mais encore du chemin à faire

<sup>1</sup> **Féminisation des titres, des noms de métier et du langage**

Nos civilisations ont minimisé l'existence sociale des femmes en les subordonnant à la personne de son époux (d'où le Mme et Melle), son existence professionnelle en la cantonnant à des métiers subalternes ou de service : logiquement, notre langue s'est faite l'interprète rigoureuse de ces états de fait.

## Conclusion

### mais encore du chemin à faire

- Des lois pro-actives : ne sont bien souvent qu'encore incitative
- Construire des stratégies personnelles et collectives  
pour affronter, dénoncer et lutter contre ces inégalités

→ Réseaux qui consciemment s'engagent pour lutter contre ces inégalités : réseau du MAP, ...

→ Faire témoigner son entourage sur la question :

Enoncer les inégalités et les probabilités de rencontrer ces inégalités est en soi un moyen de  
Les rendre visible et de les affaiblir

→ s'interroger sur les origines de ses choix personnels (individu ou dans le couple)

Il n'est pas facile de distinguer ce qui relève entièrement de son libre arbitre

De ce qui relève des normes socio-culturelles qui sont très ancrées en chacun/e de nous

**Bref qq pistes de réflexion et d'action...**

# Bibliographie

<http://ingenium2.unicaen.fr/>

[Egalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes](#)

Login : [agronomie@agro.fr](mailto:agronomie@agro.fr)

Passwd : egalite

20h cours sur la question des inégalités professionnelles  
(stat, vidéo, quizz, biblio)

Christiane Tincelin  
fonction de direction à l'ESC Le Havre  
puis à l'École de Management de Normandie  
et au Polytechnicum de Normandie  
de 1989 à 2007.  
Elle a présidé de 2004 à 2007 la commission  
«égalité Hommes-Femmes» de la  
Conférence des Grandes écoles.



## 1.1 Les fondamentaux

- || **Le deuxième sexe**, S. de Beauvoir, coll. « Idées », NRF, Paris 1974
- || **L'un est l'autre**, Elisabeth Badinter, Odile Jacob, Paris, 1986
- || **La domination masculine**, Pierre Bourdieu, Seuil, Paris 1998
- || **La Cause des femmes, le temps des malentendus**, Geneviève Halimi, Gallimard, Paris, 1992

## 1.2 L'éducation et l'orientation

- || **Allez les filles**, C. Baudelot, R. Establet, Seuil, Point poche essai, Paris 1998
- || **Du côté des petites filles**, E.G. Bellotti, Editions des femmes, Paris 1994

## 1.3 L'approche sociologique

- || **Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles**, Dominique Meda, Champs Flammarion, Paris, 2001
- || **Le deuxième âge de l'émancipation**, Dominique Méda, Hélène Périvier, La République des idées, Seuil, 2007
- || **De l'égalité à la diversité : les hommes, les femmes et les entreprises**, Juliette Ghiulamila- Lab'ho- Groupe Adecco, 2006
- || **Quelle éthique pour l'égalité professionnelle femmes-hommes ?** Revue «Cercle éthique des affaires», n°23, octobre 2005
- || **Les pièges de la discrimination**, Patrick Scharnitzky, L'Archipel, 2006
- || **Pour en finir avec la femme**, Valérie Toranian, essai, Grasset, 2004
- || **Inégalités et rapports sociaux : rapports de classes, rapports de sexes**, Roland Pfefferkorn, Paris, La Dispute, juin 2007
- || **Le management de la diversité- Enjeux, fondements et pratiques**, sous la direction de Isabelle Barth et Christophe Falcoz, collection «Recherche en gestion»
- || **Les femmes de pouvoir : des hommes comme les autres ?**, Sophie Cadalen, Seuil février 2008

## 1.4 L'univers professionnel

- || **La mixité au travail**, Sabine Fortino, La Dispute, 2003
- || **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Guide et repères pour la négociation**, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Editions Liaisons, 2007
- || **Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle, petit guide à l'attention des présumés atypiques et de leur patron**, Sabine Moudileno, Éditions Demos, Collection Management/Ressources Humaines, janvier 2008
- || **Femmes, j'écris ton nom**, La Documentation Française

## **Vidéo**

# **Témoignages de jeunes diplômés ingénieurs agro et véto sur leur insertion professionnelle**

Réalisée par le réseau « égalité des chances entre les hommes et les femmes » du MAP  
Juillet 2008