



## NOTE D'INTENTION

### **Analyse des mesures sur l'égalité professionnelle dans les programmes électoraux des candidat.es à l'élection présidentielle d'avril 2022**

#### **I. Le constat et l'intention**

Le pôle influence/partenariats de Sciences-Po au Féminin présente son classement des programmes des candidat.e.s à la présidentielle sur le volet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour rappel, les *Chiffres clés de l'égalité* publiés par le Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>1</sup> rappellent qu'en France, aujourd'hui :

- L'écart de rémunération nette entre les femmes et les hommes est toujours de 27% ;
- Les femmes ne représentent que 23% des actifs et actives dans le secteur du numérique ;
- Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes en situation de pauvreté ;
- 79,5% des emplois à temps partiels sont occupés par des femmes ;
- Les métiers à prédominance féminine sont ceux parmi lesquels les emplois partiels subis sont les plus nombreux ;
- 1 femme sur 2 déclare être confrontée à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail ;
- Pendant le 1er confinement, 83 % des mères et 57 % des pères ont indiqué passer quotidiennement plus de 4 h à s'occuper de leurs enfants, témoignant de l'inégale répartition des tâches parentales ;
- Il y a un écart de plus de 8 000 euros par an entre la retraite moyenne des femmes et celle des hommes.

<sup>1</sup> <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-2021.pdf>



L'égalité entre les femmes et les hommes au travail reste donc encore largement à conquérir. Des millions de femmes voient leur carrière, leur situation sociale, leurs revenus, dégradés parce qu'elles sont des femmes. Or, nous ne pouvons pas simplement faire ce constat : le sujet de l'égalité professionnelle est quasiment absent dans l'actualité politique et médiatique.

Il nous semble nécessaire d'interpeller l'opinion publique, à notre niveau, en mettant en avant les propositions des candidat.e.s à ce sujet.

Nous avons souhaité procéder à une analyse des programmes électoraux des candidat.es à l'élection présidentielle d'avril 2022 pour établir un **classement des candidat.e.s sur leurs propositions pour l'égalité professionnelle**, au cœur de l'action de Sciences-Po au féminin.

## II. La méthodologie utilisée

Nous avons constitué un **groupe de travail** composé de **11 bénévoles volontaires parmi nos adhérentes**. Par **binôme**, les bénévoles ont analysé deux programmes officiels publiés par les candidat.es, en veillant à **éviter les logiques partisans** et en fonction des sensibilités politiques de chacune.

Ont été considéré.es dans l'analyse comme **candidat.es officiel.le** à l'élection présidentielle les personnalités ayant obtenu les 500 signatures.

Les **sources** utilisées pour analyser les programmes sont listées ci-après :

- Pour Nathalie Arthaud : Article du monde reprenant les propositions de la candidate disponible [ici](#) ;
- Pour Nicolas Dupont-Aignan : programme officiel du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Anne Hidalgo : programme officiel de la candidate disponible [ici](#) ;



- Pour Yannick Jadot : programme officiel du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Jean Lassalle : programme officiel du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Marine Le Pen : programme officiel de la candidate disponible [ici](#) ;
- Pour Emmanuel Macron : déclaration sur les éléments de programme du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Jean-Luc Mélenchon : programme officiel du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Valérie Pécresse : programme officiel de la candidate disponible [ici](#) ;
- Pour Philippe Poutou : note sur les violences sexistes et sexuelles disponible [ici](#), le programme pour l'emploi du candidat disponible [ici](#), le programme pour la santé du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Fabien Roussel : programme officiel du candidat disponible [ici](#) ;
- Pour Eric Zemmour : programme officiel du candidat disponible [ici](#).

Ce travail s'est déroulé **sur 2 mois** (de fin janvier à fin mars 2022). Des réunions ont été organisées tout au long du projet afin d'accompagner les bénévoles dans leurs analyses. En parallèle, le pôle communication de Sciences-Po au féminin a facilité la retranscription des résultats obtenus en visuels pour les réseaux sociaux.

Ce projet a été rendu possible grâce à l'investissement sans faille d'adhérentes motivées et d'un travail transversal au sein de notre association.

Merci à toutes !



### III. La grille d'analyse des programmes

Sciences-Po au Féminin s'attache à analyser les propositions officielles des candidat.es sur les axes de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un traitement par points des mesures proposées, **non d'une analyse partisane globale, ou d'un reflet des positions des candidat.es sur l'égalité en général.**

Par cette analyse, Sciences-Po au Féminin **ne soutient aucun.e candidat.e** à l'élection présidentielle d'avril 2022.

Chaque proposition de candidat.e en lien avec l'égalité professionnelle a été évaluée par une **note allant de un à trois points** (trois étant la note la plus élevée). Nous avons pris en considération le **degré de précision** de la mesure, et notamment son chiffrage et sa source, pour attribuer les points.

De plus, les mesures qui nuiraient à l'égalité professionnelle ont également été comptabilisées : chaque mesure nuisible à l'égalité professionnelle équivaut à un malus d'1 point sur la note finale des candidat.es.

Un **travail d'harmonisation** a été mené, une fois l'ensemble des programmes analysés par les bénévoles, pour assurer un traitement d'ensemble équitable.

L'analyse des programmes s'est appuyée sur une grille d'analyse mise en place par le pôle, selon les critères suivants :

#### 1) Lutter contre le plafond de verre

De nombreux [rapports](#) d'expert.es démontrent que la mise en place de la parité et des quotas favorisent l'égalité professionnelle. Nous avons recherché, parmi les propositions des candidat.es, les mesures instituant des règles en matière de parité et de quotas.



## 2) Lutter contre le plancher collant

Les femmes sont surreprésentées dans les temps partiels subis et les métiers mal rémunérés dont les métiers « du lien ». Ainsi, nous avons recherché des mesures qui revaloriseraient ces métiers, massivement féminins.

## 3) Réduire l'écart salarial net

Les premières lois d'en faveur de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes datent des années 1980. Nous attendons des candidat.es des mesures de contrôle des dispositions existantes, la mise en place de procédures de suivi des engagements pris par les entreprises, et de promotion de nouvelles mesures contraignantes permettant de dépasser les déclarations d'intention.

## 4) Soutien à la parentalité

Encore aujourd'hui ce sont les femmes qui assument majoritairement les impératifs liés à la parentalité.

Nous avons donc recherché des mesures visant à une meilleure répartition entre hommes et femmes des temps consacrés à la parentalité et à l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle, ainsi que des mesures qui permettraient d'élargir les dispositifs de prise en charge par l'Etat de certaines missions (petite enfance, grand âge).

## 5) Lutter contre le sexisme et les VSST (violences sexistes et sexuelles au travail)

Un levier concret pour favoriser l'égalité professionnelle repose sur la sensibilisation et la formation.

Nous avons recherché dans les programmes des démarches et propositions cohérentes sur le sexisme, la gestion des situations de violence et un meilleur accompagnement et prise en charge des victimes.



6) Prendre en compte les enjeux d'égalité professionnelle dans les mesures proposées sur les retraites

Nous avons recherché des mesures visant à réduire les inégalités de retraite entre les femmes et les hommes, en proposant par exemple une sur-cotisation patronale sur les temps partiels ou une revalorisation des pensions de réversion.

7) Meilleure orientation des jeunes et mixité dans les métiers

Nous cherchons des propositions pour lutter contre les discriminations, les stéréotypes sexistes dans l'orientation.

8) Collecte de données fiables et de qualité sur la situation des femmes dans le monde du travail

9) Soutenir les associations agissant en faveur de l'égalité dans le monde du travail et/ou du retour à l'emploi des femmes



#### IV. Conclusion

Ainsi, à partir du programme officiel des différent.es candidat.e.s, nous avons **analysé et classé** les différentes mesures se rapportant à l'égalité professionnelle, **des plus ambitieuses à celles défavorables à l'égalité professionnelle**, selon la terminologie suivante :

- catégorie A : de vraies mesures pour l'égalité professionnelle, quelques idées ;
- catégorie B : peut mieux faire, tout reste à faire ;
- catégorie C : alarmant pour l'égalité professionnelle, dangereux pour l'égalité professionnelle ;
- catégorie D : a des conséquences graves pour l'égalité professionnelle, nuit à l'égalité professionnelle.

- La faiblesse générale des mesures

Si certains programmes incluent des propositions fortes et ambitieuses pour l'égalité professionnelle, nous avons constaté la faiblesse générale de cette thématique dans la plupart des programmes : les programmes se résument souvent à des déclarations d'intention ou à la proposition de dispositifs déjà existants bien qu'imparfaits, révélant une faible maîtrise de la thématique.

- La mise en danger de l'égalité professionnelle

Selon notre grille d'analyse, seul.es deux candidat.es proposent de vraies mesures pour l'égalité professionnelle ; trois défendent des politiques nuisibles pour l'égalité professionnelle.

Les détails des scores individuels sont à retrouver sur notre site internet et nos réseaux sociaux.



- [Pour une représentation politique favorable à l'égalité professionnelle](#)

Les solutions pour agir en faveur de l'égalité professionnelle sont connues. Il semblerait pourtant que les candidat.es à l'élection présidentielle d'avril 2022 manquent majoritairement d'ambition et d'engagement en sa faveur.

Le pôle influence/ partenariat de Sciences-Po au Féminin

**Alice Loffredo, Jeanne Létinois-Oudin, et Flavie Césard**

pour le bureau et les adhérentes de Sciences-Po au Féminin

Le réseau remercie également particulièrement les femmes suivantes pour la contribution de leur temps et de leur expertise, au service de ce projet :

Charlotte Dumas, Alice Dt, Nina Hauquin, Danielle Kitchingman-Roy, Valentine M, Luce Michel, Juliette P