



Egalité professionnelle : des barrières invisibles sur le chemin

Elise Bonneveux, Franck Gavaille, Annabelle Hulin, Lindsay Georges,
Typhaine Lebègue

► To cite this version:

Elise Bonneveux, Franck Gavaille, Annabelle Hulin, Lindsay Georges, Typhaine Lebègue. Egalité professionnelle : des barrières invisibles sur le chemin. 2017. hal-02429101

HAL Id: hal-02429101

<https://hal.science/hal-02429101>

Submitted on 6 Jan 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Egalité professionnelle : des barrières invisibles sur le chemin

En France, tous les métiers sont légalement accessibles aux femmes

Cette année, pour la première fois, des femmes autorisées à intégrer des équipages de sous-marins de l'armée française partiront en mission¹. Et depuis 2015, les femmes peuvent également devenir sous-officiers des escadrons de gendarmerie mobiles², une carrière qui leur avait été jusque-là interdite. Avec la disparition de ces deux derniers « bastions » exclusivement masculins, les femmes ont désormais la possibilité d'exercer la quasi-totalité des métiers accessibles à leurs homologues masculins - seule la Légion Étrangère leur reste pour l'instant fermée.

Mais dans ce cas, pourquoi parle-t-on encore tant des inégalités au travail et de la discrimination envers les femmes ? Ces inégalités ne sont-elles pas amenées à disparaître progressivement, avec l'entrée des nouvelles générations sur le marché du travail ?

S'il est indéniable que de nombreux progrès ont été faits depuis les années 1960 en ce qui concerne l'égalité femme/homme au travail, il reste cependant encore du chemin à parcourir.

Des inégalités visibles demeurent

Selon l'Organisation Internationale du Travail, le salaire horaire des femmes en France en 2017 reste encore inférieur de 16% à celui des hommes³. Et selon l'économiste Thomas Piketty⁴, au rythme actuel des évolutions, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes chez les plus hauts salaires ne sera atteinte... qu'au début du XXII^{ème} siècle. La répartition des salaires féminins est à ce titre, particulièrement éloquent : les femmes ne représentent que 20% des rémunérations les plus élevées, contre 80% des plus bas salaires⁵. Pourquoi une telle différence ? Quels sont les facteurs explicatifs ?

Dès la formation, des différences apparaissent : alors que les femmes sont surreprésentées dans les études supérieures, elles restent néanmoins minoritaires dans les sciences « dures » et les filières les plus prestigieuses⁶, qui mènent aux métiers les plus rémunérateurs.

Une fois dans la vie active, les femmes sont massivement présentes dans un nombre pourtant limité de secteurs : l'éducation, la santé et l'action sociale, le commerce, les administrations et les services aux particuliers et aux entreprises. Ces cinq secteurs concentrent 80% des femmes actives⁷. Parallèlement, les hommes, même s'ils sont surreprésentés dans certains secteurs, se répartissent dans plus de métiers différents. En 2011, on compte 44 métiers à dominance masculine en 2011 contre 23 métiers à dominance féminine⁸.

Mais même dans les métiers mixtes, des difficultés demeurent, les plus flagrantes étant le « plafond de verre ». De quoi s'agit-il ? De la constatation que plus on monte dans la hiérarchie,

¹ http://www.lemonde.fr/societe/article/2014/04/15/armee-francaise-les-femmes-autorisees-a-bord-des-sous-marins_4401351_3224.html

² <http://lessor.org/generalisation-de-lintegration-femmes-escadrons-de-gendarmerie-mobile/>

³ https://www.lesechos.fr/06/03/2017/lesechos.fr/0211853421850_sous-les-inegalites-de-salaires-entre-femmes-et-hommes.htm#UsA9KYVVq2qcE4O2.99

⁴ <http://piketty.pse.ens.fr/files/GGP2016DINA.pdf>

⁵ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000445/index.shtml> (p. 194)

⁶ http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/23/5/depp-filles-et-garcons-2017_727235.pdf

⁷ <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

plus la part de femmes baisse. Par exemple, dans la fonction publique française⁹, si 62% des agents sont des femmes, seulement 40% des catégories A+ (postes à responsabilités) sont occupés par des femmes, 33% des postes dans les corps et emplois d'encadrement (ESD) et, si l'on passe à des postes plus prestigieux, les femmes ne sont que 16% parmi les ambassadeurs et 11% parmi les préfets...

La cause de ces inégalités ? Des discriminations invisibles...

Soit, mais cela ne reflète-il pas le choix de chacun ? Si les femmes préfèrent les métiers liés au *care* ou se positionnent sur des postes à faible niveau de responsabilités, quel est l'intérêt de les forcer à aller vers d'autres métiers ou à solliciter une promotion, qu'elles ne souhaitent peut-être pas ? Pour parvenir à une égalité dans les chiffres ? Ce qui pose problème ici, ce n'est pas la différence d'un point de vue statistique mais bien le manque de reconnaissance de ces emplois traditionnellement considérés comme féminins et des valeurs associées aux femmes.

Tout d'abord, une partie des "choix" effectués par les femmes entre vie privée et vie professionnelle ne sont pas véritablement des choix libres de toutes contraintes et sont plutôt influencés par des facteurs externes. Encore aujourd'hui, au sein d'un couple, les contraintes familiales sont plus fortes chez les femmes que chez les hommes, cela d'autant plus que le nombre d'enfants du couple est important¹⁰. Et malgré une baisse significative du poids des tâches ménagères en 25 ans, les femmes continuent à s'en occuper plus que les hommes - 3h26 pour les femmes contre 2h pour les hommes -¹¹, même lorsque les deux conjoints travaillent.

Ensuite, les métiers fortement féminisés sont souvent sous-valorisés¹² au sein de la société, notamment les métiers liés au soin et à la prise en charge des enfants et des adultes dépendants. De plus, les qualités dites "féminines" (empathie, soin aux autres, coopération..) sont considérées comme naturelles pour les femmes, ne nécessitant pas d'effort et ne sont donc pas valorisées professionnellement. Si elles sont reconnues comme désirables, elles ne sont pas évaluées comme aussi utiles socialement que les caractéristiques associées à la masculinité¹³. Pire elles sont dévalorisées dans certaines situations, notamment dans l'accès aux postes à responsabilités où l'on va accorder plus d'importance aux valeurs "masculines"¹⁴ comme la puissance ou l'autorité.

⁹ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/CC-egalite-2015.pdf

¹⁰ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1372773?sommaire=1372781>

¹¹ <https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes>

¹²

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

¹³

https://www.researchgate.net/publication/236655727_Metiers_caracteristiques_et_valeurs_sociales_attribuees_a_la_masculinite_et_a_la_feminite

¹⁴ <https://www.deepdyve.com/lp/wiley/making-the-invisible-visible-a-cross-sector-analysis-of-gender-based-kkOITRxZAQ>

Au-delà de la distinction femme/homme

Au-delà de l'aspect caricatural de cette vision genrée de la société, qui met de côté les spécificités individuelles, cette analyse nous montre que loin de simplement refléter la société, le monde professionnel participe activement à la production de ces inégalités professionnelles. L'enjeu ici n'est pas de "transformer" les femmes en hommes, d'atteindre coûte que coûte une égalité statistique... mais bien de reconnaître la valeur de tous les métiers et de dépasser cette vision duale féminin/masculin. Il s'agit tout simplement de permettre à chacun de s'investir dans le domaine de son choix sans jugement de valeur. Car les stéréotypes qui pèsent sur les choix des femmes se retournent aussi parfois contre les hommes qui souhaitent faire un autre choix de vie et par exemple se consacrer davantage à leur vie familiale¹⁵.

Un acteur clé : le territoire

Pour arriver à l'égalité professionnelle, les barrières sont nombreuses et en partie invisibles, donc difficiles à surmonter et multifactorielles. Doit-on en rester à cet aveu d'impuissance ? Non, tout d'abord parce que les choses changent et changent dans le bon sens. Mais la constatation des limites des politiques gouvernementales dans ce domaine peut nous amener à nous poser la question de la bonne échelle d'action.

Pour poursuivre dans cette dynamique, pourquoi ne pas mettre en place des actions à un niveau territorial¹⁶ ? Dans une logique de mutualisation des moyens et d'approche globale du problème, nous pensons que l'échelle territoriale est idéale pour proposer des actions inter-organisationnelles et collectives afin de continuer à avancer sur le chemin de l'égalité professionnelle...

Elise Bonneveux
Franck Gavaille
Lindsay Georges
Annabelle Hulin
Typhaine Lebègue

¹⁵ <https://theconversation.com/les-strategies-souterraines-pour-concilier-vies-pro-et-perso-au-masculin-78568>

¹⁶ <https://www.cairn.info/revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2017-1-page-20.htm>