



HAL
open science

Histoires de chercheuses. Les sociologues face aux inégalités professionnelles. Revue Cadres (CFDT), n°408

Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Sophie Pochic

► To cite this version:

Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Sophie Pochic. Histoires de chercheuses. Les sociologues face aux inégalités professionnelles. Revue Cadres (CFDT), n°408. 2004, p. 51-58. hal-03719100

HAL Id: hal-03719100

<https://hal.science/hal-03719100v1>

Submitted on 28 Jul 2022

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.

Histoires de chercheuses

Les sociologues face aux inégalités professionnelles

Sophie Pochic. La question des inégalités professionnelles était-elle légitime quand vous avez commencé vos recherches en sociologie ? Comment vous êtes-vous progressivement intéressées à cet objet de recherche ?

Jacqueline Laufer. C'est au début de ma vie professionnelle que j'ai été sensibilisée à cette question, car j'avais reçu une éducation égalitaire. Mes parents ne m'ont jamais dit : « C'est un bon métier pour une femme ». J'ai fait des études de sociologie et j'ai été recrutée à HEC comme professeur assistant en 1974 ; j'étais l'une des premières femmes professeurs à être recrutée dans cette école qui n'était pas encore mixte à cette époque. Quand j'ai commencé à travailler, un certain nombre de petites choses, minuscules, m'ont ouvert les yeux : il y avait l'égalité certes, mais il y avait des « petites différences ». Au début, j'appelais ça le « facteur F » pour Féminité. Donc en 1978, j'ai voulu commencer une enquête sur les femmes cadres dans des entreprises où j'ai découvert de multiples problèmes et questions . Maintenant, ces interrogations sur les femmes cadres peuvent sembler évidentes, mais à l'époque, il n'y avait rien ou presque sur le sujet, j'étais en position de « pionnière » en quelque sorte !

Catherine Marry. Moi aussi, sincèrement, j'ai longtemps été aveugle à ces questions. J'avais fait des études scientifiques au lycée, et je ne voulais surtout pas être enseignante, un « métier de femmes ». Je me suis retrouvée en économie du travail et des relations professionnelles, dans une revendication du masculin

Jacqueline Laufer est professeur au groupe HEC et Catherine Marry directrice de recherche en sociologie au LASMAS-CNRS. Elles sont directrices adjointes du Mage, un réseau européen de chercheurs ayant pour champ d'étude les questions de genre et de marché du travail. Sophie Pochic, chargée de recherche en sociologie au LASMAS, est membre du comité scientifique du GDR Cadres, un réseau de chercheurs centré sur les évolutions du groupe cadres en France et à l'étranger dont font également partie J. Laufer et C. Marry.

sans le savoir, et j'ai intégré le CNRS comme technicienne sur une recherche collective que l'on a appelée ensuite « l'analyse sociétale ». D'emblée on a écarté les femmes de cette analyse, parce qu'on considérait qu'elles la perturbaient, et cela me paraissait très rationnel au départ : les femmes s'arrêtent de travailler, ont des carrières discontinues : comment comparer ce qui n'est pas comparable ? Or si la hiérarchie de salaires ouvriers / cadres était plus écrasée en Allemagne, la hiérarchie de salaires hommes / femmes était plus ouverte, les inégalités étaient plus fortes ! L'analyse sociétale a mis en avant ensuite les qualités du modèle dual allemand et ils n'ont jamais relevé cette injustice qui était faite aux femmes, ce que moi je me suis acharnée à démontrer plus tard...¹

1. C. Marry, "La féminisation de la profession d'ingénieur : une comparaison France-Allemagne", in *Cadres : la grande rupture* (P. Bouffartigue, éd.), La Découverte, 2002.

Sophie Pochic. Catherine, tu as justement repris ensuite cette méthodologie de comparaison internationale sur les ingénieurs, entre la France et l'Allemagne, pour comprendre les inégalités professionnelles sexuées. Quel bilan ferais-tu de ces recherches ?

Catherine Marry. Cela m'a permis de montrer qu'il n'y a pas forcément congruence entre les différentes formes d'inégalités dans les sociétés et donc de porter un regard critique sur l'analyse en terme de « modèle ». Quand tu veux établir une espèce de classement entre les pays, pour dire telle société est plus « juste » qu'une autre, il faut se demander par rapport à quoi ? Par rapport à l'insertion professionnelle des jeunes en général, garçons et filles, et à la valorisation des diplômes de formation professionnelle, ça se passe mieux en Allemagne. En même temps, les inégalités entre hommes et femmes sont plus fortes, quel que soit le niveau. On est très attiré par les modèles étrangers, mais c'est dangereux, parce qu'on les idéalise.

Dans chaque société, la cohérence est assez forte. En Allemagne, cet « espace de qualification » est un espace masculin : ce sont les qualifications industrielles techniques qui sont validées nationalement par des négociations entre syndicats et patronat. Beaucoup de qualifications professionnelles des femmes ne sont pas dans ce système dual, elles sont dans le système scolaire de formations tertiaires souvent privées, beaucoup moins valorisées et souvent locales. On ne peut com-

prendre cette cohérence sans faire référence à l'histoire de chaque pays, car l'exclusion des femmes de cet espace de qualification n'est pas interprétable en terme de « machination » des hommes contre les femmes. La guerre de 1939-45 a créé l'Allemagne de l'Est, où les femmes étaient actives à temps plein, grâce à un système de crèches collectives, ce qui a été un contre-modèle pour les Allemandes de l'Ouest. Le rapport au travail et à la maternité était aussi difficile, à cause de l'époque nazie, où l'on disait aux femmes de faire des enfants pour la patrie. Le mouvement féministe est aussi plus différentialiste qu'en France, et le travail à temps partiel a ainsi été vécu comme une conquête pour les femmes, au nom de cette spécificité féminine.

Sophie Pochic. Jacqueline, tu as aussi utilisé, dans *La Féminité neutralisée*, des comparaisons pour comprendre les carrières des femmes, mais des comparaisons entre secteurs : banque, informatique, publicité... Pourquoi ?

Jacqueline Laufer. J'avais cette idée que le secteur était un facteur central facilitant ou non les carrières des femmes, en raison du produit, du marché, de la technique, mais aussi du poids de la bureaucratie et de la taille des organisations. J'avais d'abord fait des interviews dans la banque, où il y avait un modèle de carrière très masculin, « l'homme de l'organisation », et j'avais été ensuite dans un grand magasin parisien, puis dans une entreprise de cosmétiques, et là, c'était vraiment différent, les cadres masculins parlaient des femmes et des produits pour les femmes, c'étaient des organisations qui prenaient la féminité comme « référence ». Le pouvoir était exercé par des hommes, mais on pouvait rencontrer des femmes à des postes de responsabilité comme dans la fonction marketing. On pouvait avoir le sentiment que dans ces cas, la séduction jointe au talent, jouait un rôle non négligeable dans la culture de ces entreprises. Le cas d'une grande entreprise américaine d'informatique était également passionnant, cette entreprise avait initié une politique d'égalité des chances, et les hommes étaient un peu perdus devant cette exigence d'égalité qui leur était imposée par l'entreprise. Ils éprouvaient alors le besoin de légitimer leur présence aux postes de pouvoir par de nouveaux arguments.

Sophie Pochic. Certaines dimensions explicatives des inégalités professionnelles sont désormais bien balisées. Mais il y a aussi celles qui demeurent encore peu explorées et sur lesquelles vous aimeriez que les chercheurs s'interrogent...

Catherine Marry. Il y a d'abord les modèles trop simples. La dimension « politiques publiques – modes de garde » est bien connue, par exemple, mais c'est parfois un facteur explicatif trop vite mis en avant. On dit ainsi qu'en Allemagne, les inégalités sont fortes parce qu'il n'y a pas de crèches. Mais pourquoi ? Parce que les femmes elles-mêmes ont un modèle de la maternité, selon lequel c'est à la mère que revient l'éducation des petits. C'est donc normal que cela entrave le développement des crèches, parce que la demande sociale est insuffisante. L'histoire du travail féminin n'est pas assez développée, et le dialogue entre sociologues et historiennes est encore trop rare. Le temps partiel a été développé beaucoup plus tôt en Allemagne, dans les années 1950-60, dans une phase de croissance économique pour faire venir sur le marché du travail des femmes mariées et mères. Alors qu'en France, le modèle du temps plein domine, et le temps partiel s'est développé dans les années de crise pour résoudre le chômage, donc il s'agit de deux contextes complètement différents ! Pour les sociologues françaises, le temps partiel, c'est l'exploitation maximale des femmes, alors que pour les sociologues allemandes, pas du tout, elles veulent du temps partiel, même pour les ingénieurs et les profs ! Dans les débats scientifiques, on se comprend mal parfois, parce qu'on n'a pas la même histoire !²

2. Voir C. Marry et A. Kieffer, "Education et carrières sexuées. Regards français, regards allemands", *Revue Française de Sociologie*, vol. 39, n°2, 1998.

3. Voir R. Silvera, "Les salaires, toutes choses inégales par ailleurs ?", in M. Maruani, *Les Nouvelles Frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*, La Découverte – MAGE, 1998.

Jacqueline Laufer. Les inégalités de salaire sont un autre domaine d'étude encore sous-exploré, même si l'on a avancé grâce aux travaux de Rachel Silvera³. Ce qui manque à mon avis, ce ne sont pas seulement des enquêtes par entretiens auprès des cadres eux-mêmes ou auprès des DRH, mais une enquête quantitative de grande échelle sur les parcours et les salaires de cadres, croisant les secteurs, les tailles d'entreprise, les filières, la rapidité de changement de postes, l'encadrement. Car pour comprendre les inégalités de rémunération, il faut intégrer tous les facteurs de différenciation que l'on connaît par ailleurs : le diplôme (niveaux et types de diplômes), le secteur (on sait quels secteurs

payent mieux que d'autres, suivant les périodes), les métiers (les postes d'experts sont moins payés que les postes d'encadrants par exemple). On ne peut qu'être surpris par le décalage entre le nombre de dossiers spéciaux publiés chaque année sur les « salaires des cadres » et la difficulté à avoir des données fiables sur les différences de salaire entre les hommes et les femmes à poste égal !

Sophie Pochic. Il existe déjà des enquêtes quantitatives, comme celle du CNISF sur les ingénieurs diplômés, avec laquelle Catherine Marry et Charles Gadéa ont démontré ce résultat statistique désormais connu comme le « mystère de l'escalier inversé »⁴ : quels que soient les indicateurs de réussite professionnelle (salaire, niveau hiérarchique), la réussite professionnelle des hommes ingénieurs augmente avec le nombre d'enfants. L'interprétation du phénomène restait ouverte et vous donniez plusieurs pistes : le modèle de la virilité plus valorisé en entreprise, mais aussi l'infortune de la femme mariée, qui doit jongler entre carrière et vie familiale. Ce mystère est-il résolu aujourd'hui ?

4. Voir C. Marry et Ch. Gadéa, "Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs", *Travail, genre et société*, n°3, 2000.

Catherine Marry. Ce n'était pas un scoop, car j'avais déjà ce résultat dans l'enquête sur les polytechniciennes, mais je n'avais pas vraiment conscience que c'était un résultat fort... Je pense qu'il est très difficile de raisonner en terme causal sur ce thème. L'origine sociale joue un rôle crucial ici : ce sont plus souvent des « héritiers » d'origine catholique, issus de la bourgeoisie traditionnelle, et ce genre de personne va tout faire plutôt tôt : se marier plus tôt, entrer dans la carrière plus tôt, avoir des enfants plus tôt. Il faut toujours prendre en compte la trajectoire sociale longue pour comprendre les projets conjugaux. A partir de mes entretiens sur les ingénieurs polytechniciens et normaliens, je ferai bien l'hypothèse que les femmes en mobilité sociale ascendante sont davantage dans des couples égalitaires et ont tendance à limiter la taille de la famille, alors que les femmes « héritières » ou de classes populaires sont davantage dans des couples où la carrière du mari passe d'abord. Mais c'est très difficile à démontrer avec des statistiques.

5. François de Singly, "Charges et charmes de la vie privée", in *Masculin - féminin : questions pour les sciences de l'homme*, J. Laufer, C. Marry, M. Maruani, éd., PUF, 2001.

Jacqueline Laufer. Je pense que cela tient beaucoup aux négociations conjugales, à la conviction des individus que la différenciation des rôles est légitime, et je suis très sensible à ce que François de Singly écrit dans *Masculin / féminin*⁵ : « le bon père », c'est celui qui a beaucoup d'enfants, et qui s'investit énormément sur son travail. Cette équation « grand travailleur = bon père » est beaucoup plus difficilement transposable aux femmes. Je n'ai pas souvent entendu une femme cadre me dire « je travaille 12 heures par jour, je ne suis jamais chez moi, je suis une très bonne mère. » Elles sont aux prises avec des injonctions qui sont plus contradictoires. Certaines culpabilisent et d'autres pas. Celles qui ne culpabilisent pas s'en sortent sans doute mieux dans leur carrière. D'autres facteurs peuvent également faciliter ou non leur carrière : si elles ont des conjoints qui les soutiennent et des enfants en pleine santé, les choses sont évidemment plus faciles. Pour les femmes, « il faut que tout roule », le nombre de paramètres à optimiser pour réussir sa carrière est sans doute encore plus élevé que pour leurs collègues masculins.

Sophie Pochic. **La négociation conjugale des projets de carrière et de la mobilité est donc une question à creuser pour comprendre les inégalités professionnelles ?**

Catherine Marry. Le lien couple / carrière est plus complexe qu'il n'y paraît. Des Américains ont ainsi montré que si le mari est plus diplômé que sa femme, le couple est un frein pour l'accès à l'activité pour les femmes. Mais à niveau de diplôme égal, c'est plutôt un soutien à la carrière des femmes : plus le statut de l'homme est élevé, plus il lui procure son réseau de relations. L'effet est encore plus vrai dans l'autre sens : les femmes soutiennent la carrière de leur mari, y compris quand elles ont des emplois, et pas seulement quand elles sont au foyer. C'est ce qu'on a essayé de dire dans l'introduction du « travail du genre »⁶ : il faut sortir de cette problématique de « conciliation » travail / famille, qui a été extrêmement importante pour dénoncer les inégalités au départ et l'invisibilité du travail des femmes, mais qui empêche de poser d'autres questions.

Jacqueline Laufer. Ce qui est compliqué par rapport aux négociations conjugales, c'est qu'il faut faire atten-

6. *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, 2003.

tion à ne pas retomber dans une problématique simpliste de la « conciliation ». Dans un autre domaine, il faut éviter les pièges associés aux notions de « culture féminine », du « management au féminin », même s'il faut s'intéresser aux représentations, aux normes, aux stéréotypes qui pèsent sur le destin des femmes. Un des moyens pour penser la diversité des liens couple / carrière, c'est peut-être d'enquêter sur des populations aux marges du système, les femmes cadres dirigeantes ou les hommes qui prennent des congés parentaux. Je termine actuellement une enquête sur les cadres à haut potentiel et les jeunes cadres dirigeants : les jeunes femmes, minoritaires dans cette catégorie, se comportent dans beaucoup de domaines comme leurs jeunes collègues, ce qui peut illustrer une certaine « logique d'assimilation ». Mais pour les femmes, tout se passe comme si les facteurs d'incertitude étaient plus nombreux : par exemple, la mobilité du conjoint ou encore les rythmes des déplacements quand on a des enfants... La capacité à la mobilité géographique constitue en effet un autre facteur d'inégalité entre les hommes et les femmes, mais aussi au sein même de chaque catégorie (entre hommes et entre femmes). Une « logique de différenciation » réapparaît donc ailleurs⁶.

Sophie Pochic. Dans les entreprises, les femmes cadres essayent en ce moment d'organiser des réseaux féminins d'entraide pour faciliter les carrières des jeunes entrantes. Les réseaux sont-ils la panacée pour diminuer les inégalités professionnelles ?

Catherine Marry. Le réseau est essentiel, à la fois le réseau professionnel et amical. Or les femmes ont plus de mal à se reconnaître comme des pairs et à avoir des stratégies collectives de défense. Souvent, elles sont arrivées, sinon avec un certain mépris des femmes, en tout cas une certaine dénégation de leur identité de femme,

Bibliographie succincte

C. Marry, *Une révolution respectueuse : les femmes ingénieures*, Belin, 2004.

J. Laufer, C. Marry, M. Maruani, éd., *Le Travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, La Découverte, 2003.

J. Laufer, C. Marry, M. Maruani, éd., *Masculin - féminin : questions pour les sciences de l'homme*, PUF, 2001.

J. Laufer, *L'Entreprise et l'égalité des chances : enjeux et démarches*, La Documentation Française, 1992.

J. Laufer, *La Féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*, Flammarion, 1982.

6. Voir J. Laufer et A. Fouquet, "A l'épreuve de la féminisation", in *Cadres, la grande rupture* (P. Bouffartigue, éd.), La Découverte, 2001.

car elles ont voulu faire réussir à l'égal des hommes. C'est difficile au départ pour elles de voir cette appartenance au genre féminin comme quelque chose de positif, car elles ont souvent été attirées par le côté masculin. Mais c'est un formidable facteur de promotion et d'émancipation, car elles peuvent y découvrir la solidarité féminine et des femmes qu'elles estiment intellectuellement autant que des hommes. C'est beaucoup plus développé aux Etats-Unis, qui ont une tradition de communautarisme, mais en France, ça ne pourra pas se faire sur les mêmes bases en raison de notre tradition égalitariste. Nous, on a par exemple très envie que ce soit des réseaux mixtes, portés également par des hommes.

Jacqueline Laufer. Les réseaux sont un facteur indéniable de visibilité, d'affirmation des femmes en position de responsabilité, et sont symptomatiques de leur volonté de sortir de l'invisibilité et de l'isolement. On peut rappeler d'ailleurs que dans le passé, il y a eu d'autres formes de regroupement, par exemple les mouvements de femmes, des syndicats de femmes ou encore une association de femmes diplômées comme l'AFFDU⁷. Ces réseaux ont désormais un rôle important dans la diffusion de nouveaux comportements et de nouvelles aspirations en matière d'égalité professionnelle.

7. Association Française des Femmes Diplômées des Universités

Sophie Pochic. Constate-t-on une évolution dans la prise en compte de ces questions ?

Jacqueline Laufer. Oui. Dans les années récentes, face à une population féminine de plus en plus qualifiée, les entreprises sont désormais plus nombreuses à se préoccuper de cette question, à faire des diagnostics des obstacles que les femmes peuvent rencontrer dans leur carrière et à élaborer des plans d'action. Ceux-ci peuvent intégrer à la fois des objectifs donnés aux responsables en charge de la carrière des cadres, des actions de *coaching* et de *mentoring*, une autre culture du temps, une meilleure organisation des congés de maternité, ou encore le développement de services destinés à faciliter la vie quotidienne. Dans ce contexte, des objectifs chiffrés peuvent être utiles pour améliorer la présence des femmes dans certains métiers ou à certaines positions. Dans les entreprises et dans l'administration, on a des objectifs chiffrés pour tout, on est sans arrêt dans le langage du chiffre, les objectifs chiffrés peuvent donc s'intégrer aisément dans une logique de gestion des organisations.