

## **Parité hommes femmes : des progrès mais peut (beaucoup) mieux faire !**

***Bernard Girard, bonjour. Vous voulez nous parler de la journée de la femme ou, plutôt, de la situation des femmes...***

Comme chaque année à la même époque, on profite de la fête des femmes pour faire le point. Et depuis quelques années le constat est le même que l'on peut résumer en deux phrases :

- la situation s'est sensiblement améliorée,
- mais les discriminations sont loin d'avoir disparu.

Que la situation se soit améliorée est une évidence qu'il est difficile de contester. Les femmes occupent aujourd'hui des emplois qualifiés, ont investi des pans entiers du secteur économique et ne sont plus absentes des postes de direction. On en trouve à la tête des entreprises, de l'Etat... Mais ces améliorations n'ont pas éliminé les discriminations et de loin s'en faut. Le nombre de femmes qui occupent des emplois de cadres dirigeants dans les entreprises reste faible, pas plus de 7%, ce qui est peu. Ce qui veut dire que leurs carrières sont plus lentes, plus facilement bloquées par ce qu'on appelle le plafond de verre, cet obstacle invisible qui bloque leur ascension et leur interdit d'accéder aux postes les plus élevés. Quant aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, ils sont toujours importants.

***C'est peut-être qu'elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes...***

C'est l'un des motifs : un tiers des emplois féminins sont à temps partiel contre seulement 5% des emplois masculins. Et comme l'on est moins bien payé lorsque l'on travaille à temps partiel, on tient effectivement là une des explications de ces écarts de rémunération. On pourrait également ajouter que les femmes travaillent souvent dans des secteurs qui rémunèrent mal, comme les services, la grande distribution, la fonction publique... Mais tout cela ne suffit pas à expliquer qu'elles soient, si souvent, moins bien rémunérées que les hommes à compétences équivalentes.

***Et comment peut-on l'expliquer ?***

Lorsque l'on pose la questions aux gens qui s'intéressent à ces questions, ils répondent, en général, que les femmes sont satisfaites de leur sort. Elles sont contentes de travailler et lorsqu'elles font des comparaisons, elles se comparent à leur mère. Et comme leur situation est incontestablement meilleure, elles ne voient pas de motif de se plaindre. Du coup, elles ne demandent pas d'augmentation et... n'en obtiennent pas.

***Est-ce que la maternité ne joue pas un rôle ?***

C'est ce que l'on dit souvent et cela paraît une explication de bon sens. Les maternités éloignent les femmes du monde du travail. Si l'on ne compte que les congés de maternité, une femme qui a eu trois enfants s'est absentée plus d'un an. Qui plus est, la maternité multiplie les activités domestiques qui entrent en concurrence avec le travail : soin des enfants malades, organisation des études... Mais tout cela doit être fortement nuancé. Lorsque l'on examine les profils, les biographies des femmes qui réussissent en politique, dans l'entreprise, on s'aperçoit qu'elles ont presque toujours des enfants. Et non pas un, mais deux ou trois. La maternité n'interdit pas le succès professionnel. Et cela, on a pu le vérifier dans de nombreux domaines. On a, par exemple, découvert que le nombre de publication des chercheuses n'est pas corrélé au nombre d'enfants. Ce qui veut tout simplement dire que les enfants ne sont pas un obstacle à la publication et à la réussite professionnelle.

### ***On sait pourquoi ?***

On peut avancer deux types d'explication. On peut, d'abord, penser que les femmes qui font de belles carrières ont vite des revenus qui leur permettent de se faire aider, de se décharger, donc, d'une partie du poids de la maternité. On peut également penser que la maternité fonctionne comme un signal. Après tout, si vous aviez à choisir entre deux femmes, l'une qui a choisi de tout consacrer à sa vie professionnelle, qui a décidé de ne pas se marier, de ne pas avoir d'enfant, et l'autre qui a choisi de concilier les deux, d'avoir une vie sentimentale normale, d'avoir des enfants... laquelle choisiriez-vous ? La seconde probablement. Parce que cela vous paraîtrait plus normal, plus sain. La maternité fonctionne probablement comme un signal. Elle nous dit quelque chose des valeurs de la femme, de ses choix de vie, de son équilibre personnel mais aussi de ses compétences : une femme qui réussit à concilier maternité et réussite professionnelle est certainement bien organisée et efficace.

### ***Mais revenons aux rémunérations et aux écarts que l'on observe entre hommes et femmes... Vous croyez vraiment que le fait que les femmes soient satisfaites de leur sort suffit à les expliquer ?***

Non. Il y a certainement d'autres motifs. Les spécialistes incriminent souvent les études et l'orientation scolaire : les femmes choisissent rarement les spécialités scientifiques qui préparent aux belles carrières. C'est certainement un autre élément de l'explication. Mais il faut, je crois, ajouter à tout cela, un facteur souvent négligé : le silence des organisations syndicales. On sait depuis des années que les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont importants. On l'observe lorsqu'on lit les statistiques, lorsqu'on regarde tout simplement les feuilles de salaires des cadres débutants dans les entreprises. Or, jamais un syndicat n'a monté une action, n'a organisé une grève pour mettre fin à ces discriminations. Ce n'est pas un sujet de revendication ! En fait, la situation des femmes ne s'est améliorée que lorsqu'elles ont pris leurs revendications en main et qu'elles se sont battues...

### ***Lorsqu'elles sont féministes !***

Mais oui. Etre féministe, cela paraît aujourd'hui un peu ringard. Lorsque vous en parlez à des jeunes femmes, elles sourient, cela ne les intéresse pas, c'est tout juste si elles ne trouvent pas cela un peu ridicule. Mais elles ont tort. Toutes les avancées que l'on observe aujourd'hui et dont nous avons vu au début de cette chronique qu'elles n'étaient pas insignifiantes sont le résultat des actions féministes menées au lendemain de la guerre et dans les années 70. Je lisais tout récemment une thèse sur la féminisation de la magistrature qui montrait bien que l'entrée massive des femmes dans cette profession était liée à la création en 1958 d'une école de la magistrature qui accueille aussi bien les femmes que les hommes. Si l'on voit aujourd'hui des femmes aux postes de direction des grandes entreprises, on le doit à l'action des féministes qui ont imposé, dans les années 70, la mixité dans les grandes écoles qui forment les élites.

### ***Mais ce n'est peut-être pas surprenant que les femmes soient peu féministes si elles sont, comme vous le disiez à l'instant, satisfaites de leur sort.***

C'est effectivement l'une des difficultés. Les jeunes femmes d'aujourd'hui ne découvrent les discriminations que relativement tard, vers quarante ans, lorsque leur carrière patine quand celle de leurs collègues masculins avance. Leurs mères découvraient ces mêmes discriminations beaucoup plus tôt. Les succès scolaires des filles contribuent sans doute à cet aveuglement. Vous savez que les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons. Et comme nul ne leur conteste ces résultats, nul ne les empêche de réussir à l'école, elles n'ont pas de motif de se plaindre, de se battre, d'investir dans la lutte féministe à l'âge où l'on a du temps et de l'énergie pour le faire. Lorsqu'elles découvrent le plafond de verre, il est souvent

trop tard. Il est d'autant plus tard, qu'elles sont alors prises au piège de ce que l'on pourrait appeler des cages de verre..

### ***Qu'entendez-vous par là ?***

On pouvait penser que la montée en puissance des femmes dans le monde du travail conduirait à la mixité. Or, ce n'est pas ce qui se produit. Il y a des métiers d'hommes et des métiers de femmes, une spécialisation des professions selon le genre. On trouve beaucoup de femmes dans l'enseignement, la magistrature, dans la santé et d'hommes dans l'informatique, l'industrie mécanique... Et ce phénomène ne s'arrange pas. Quand on regarde dans le détail les chiffres, on s'aperçoit que certains métiers se féminisent aujourd'hui, comme la publicité ou le conseil, tandis que d'autres, comme l'informatique deviennent chaque jour un peu plus masculins.

### ***C'est sans doute qu'il y a des métiers qui conviennent mieux aux femmes qu'aux hommes et vice-versa...***

C'est, effectivement, l'explication le plus souvent avancée. Béatrice Majnoni d'Intignano, une économiste qui s'est intéressée à ces questions explique, par exemple, que « *les femmes exercent souvent (en France) des métiers de médiatrice comme autrefois à l'intérieur des familles. Elles éduquent, soignent, jugent, accompagnent, définissent la communication des entreprises, encadrent les relations humaines. Elles résolvent aussi les conflits entre les générations comme avocats, magistrats, médecins et de plus en plus, même, policiers.* » On retrouve la même analyse chez des sociologues. Baudelot, Gollac et Gurgand écrivent que les femmes « *s'orientent toujours davantage vers les univers professionnels de relation alors que les hommes travaillent plus souvent dans des milieux engagés dans la transformation de la matière et organisés selon des normes impersonnelles.*»<sup>1</sup> Or, tout cela me paraît contestable. Tout cela me paraît relever d'une sorte de paresse de l'esprit. Plutôt que de chercher à comprendre un phénomène complexe on invente des spécificités sexuelles qui relèvent des préjugés et des idées toutes faites.

### ***Vous ne croyez pas qu'il y ait une spécificité féminine et masculine ?***

Je ne sais pas si elle existe, mais je ne crois pas, en tout cas, qu'elle explique la séparation des emplois selon le genre ou, pour dire les choses de manière plus nuancée, je ne crois pas qu'on ait besoin de la convoquer pour comprendre cette séparation selon les genres. Je ne crois, d'ailleurs, pas plus que les métiers aient un sexe, qu'il y en ait de masculins et d'autres de féminins. Les ressources humaines étaient, il y a vingt ans, une profession dominée massivement par les hommes. Les directeurs du personnel étaient recrutés chez les anciens militaires. On cherchait des qualités viriles. C'est aujourd'hui une profession massivement féminine. Or, ce métier n'a pas tant changé que cela, il s'est tout au plus professionnalisé.

### ***Je veux bien, mais comment expliquez vous cette spécialisation ?***

Essentiellement par les stratégies que les femmes ont mises en oeuvre pour accéder au marché du travail. Pour entrer sur un marché du travail qui leur était hostile, les femmes ont, dans les années 70 ou 80, développé des stratégies scolaires pour contourner les obstacles qui leur étaient opposés :

- elles ont passé les concours de la fonction publique qui interdisent la sélection selon le sexe, ce qui explique qu'elles aient envahi la fonction publique,

---

<sup>1</sup> Baudelot, Gollac et Gurgand, Hommes et femmes au travail : des satisfactions comparables en dépit de situations inégales, Dares, septembre 1999.

- elles ont investi les filières professionnelles qui facilitent l'accès à un emploi quand les hommes se sont contentés de formations plus classiques, plus générales. Elles se sont inscrites dans les DESS de ressources humaines lorsque ceux-ci sont apparus. Et lorsque les entreprises ont recherché des professionnels, elles ont recruté les diplômés disponibles, c'est-à-dire des femmes.

Et lorsque ces femmes bien formées sont arrivées dans les entreprises, elles ont fait monter le niveau. Plus question de recruter des gens sans formation. On a donc continué d'embaucher des diplômées ayant un DESS en ressources humaines. Ce ne sont pas les qualités de médiatrices des femmes qui les ont amenées à se spécialiser dans les ressources humaines mais les stratégies d'étudiantes qui savaient qu'il leur serait plus difficile qu'aux garçons de trouver un premier emploi. C'est tout différent.

***Nous arrivons à la fin de cette chronique. Un mot peut-être de conclusion...***

Il sera bref : il reste beaucoup à faire ! Et les femmes ne peuvent guère compter que sur leurs propres forces pour faire avancer les choses.