

## Préface à l'édition 2008

Depuis la première édition de ce livre, en 2001, la situation sur le front de l'égalité entre hommes et femmes a peu évolué. Toutes les études l'attestent : les inégalités professionnelles ont cessé de se réduire depuis le milieu des années 90 : l'écart des salaires mensuels moyens est en 2007 de 25 % (il était de 26 % en 1990) ; les taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans sont toujours inférieurs de 11 points à ceux des hommes ; le travail à temps partiel est toujours l'apanage des femmes, qu'il s'agisse du temps partiel « choisi » ou du temps partiel « subi » (30 % des femmes travaillent à temps partiel ; 85 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes ; un tiers du temps partiel est « subi » au sens où les personnes voudraient travailler plus). Les femmes accèdent toujours aussi peu aux postes de responsabilité (elles représentent un tiers des cadres du secteur privé, 13 % des postes d'inspection et de direction de

l'État, 7,6 % des membres des conseils d'administration). Elles continuent d'être « concentrées » dans certains secteurs, certaines professions, certaines fonctions (10 des 84 familles professionnelles regroupent plus de la moitié des emplois occupés par les femmes) et si la segmentation s'est un peu réduite, elle s'est surtout déplacée. L'emploi féminin reste donc très différent de l'emploi masculin, ceci expliquant une partie non négligeable des écarts de salaires. En un mot : les femmes accèdent moins à l'emploi et occupent des emplois de moindre qualité que ceux des hommes<sup>1</sup>.

### *Les causes des inégalités*

Dans ce livre, la thèse que je défendais était que les inégalités professionnelles entre hommes et femmes s'expliquaient en très large partie par le fait que la société ne s'était pas adaptée, consciemment, radicalement, à la révolution silencieuse qu'avait constituée la montée de l'activité féminine salariée dans les années 1970 et 1980. À la différence d'autres pays, notamment des pays scandinaves, ou plus récemment des Pays-Bas, qui avaient fait de cette question un objet de débat public, la France n'avait pas porté cette question sur la scène politique, redoutant les désaccords et préférant « laisser faire »,

au nom du respect du « libre choix ». Fallait-il voir dans cette volonté de ne pas porter le débat sur la place publique la victoire sereine du « familialisme » ? Quoi qu'il en soit, en laissant les femmes accéder au marché du travail sans que des moyens massifs soient consacrés à l'accompagnement de ce processus (ni en termes de discours, ni en termes de modes de garde, ou de facilités organisées du point de vue des horaires de travail ou des transports...), cette inadaptation avait eu pour conséquence de faire porter toute la responsabilité du « choix » (travailler ou ne pas travailler, travailler à plein temps ou pas) sur les seules femmes et de faire peser sur elles seules les tâches de coordination, les arrangements, les interactions entre vie professionnelle et vie familiale, d'où la mauvaise qualité de leur insertion professionnelle et de leur emploi.

Plus précisément, je défendais l'idée que ni les politiques, ni les institutions, ni les représentations traditionnelles des rôles n'avaient été réformées pour prendre en compte la volonté des femmes d'accéder à l'activité salariée tout en continuant à avoir des enfants. Les inégalités professionnelles constatées entre les hommes et les femmes prenaient bien leur origine dans la répartition inégale des tâches domestiques et familiales, dans l'effet de la présence d'un enfant sur l'emploi des femmes et dans l'idée que les rôles qui incombent aux hommes et aux femmes

sont différents. Je dois insister sur ce point car il y a bien évidemment parmi les chercheurs des débats sur ces questions. À l'époque où j'ai écrit ce livre, au moins deux positions coexistaient en France parmi les chercheurs qui refusaient de voir dans ces différences l'effet d'un choix, et que l'on pourrait, en simplifiant, présenter ainsi : l'une soutenait que c'était bien les différences objectives dans la prise en charge des enfants qui expliquaient les inégalités entre hommes et femmes, l'autre que les femmes étaient plutôt victimes des discriminations mises en œuvre par les entreprises.

La première position peut à bon titre s'appuyer sur le fait que la présence de jeunes enfants exerce sur l'emploi des hommes et des femmes des effets radicalement différents, les hommes ne diminuant pas ou augmentant leur activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant, conformément à la représentation qui fait de l'homme un Monsieur Gagne Pain dont les dépenses augmentent à un tel moment, et les femmes interrompant ou réduisant leur activité. Deux études récentes sur la France ont confirmé l'impact différencié de l'arrivée d'un enfant sur la carrière des hommes et des femmes et l'ont quantifié de manière très précise : les hommes réduisent vingt fois moins que les femmes leur activité à la naissance d'un enfant, ce qui se traduit pour certaines femmes (en majorité des femmes faiblement diplômées ou

occupant des postes peu qualifiés) par des interruptions d'activité et pour d'autres par le passage à temps partiel<sup>2</sup>. Par ailleurs, les jeunes femmes sont beaucoup plus nombreuses que les jeunes hommes à se mettre tôt en couple, à avoir des enfants tôt et à interrompre leur activité, surtout lorsqu'elles ont de faibles niveaux de formation<sup>3</sup>. Au total, les situations des hommes et des femmes avec de jeunes enfants sont très différentes : 96 % des hommes sont en activité contre 58 % des femmes. Les conséquences de ce « choc » sur l'activité féminine, moins dû au congé de maternité qu'aux interruptions ou aux réductions d'activité qui suivent celui-ci, se font sentir tout au long des carrières des femmes : moindres progressions en début de carrière, moindres promotions, moindres changements d'entreprise (qui s'accompagnent souvent de hausses de salaires), moindres accès aux postes à responsabilité : la spirale des inégalités de salaire et de retraite s'engage très tôt et a des effets cumulatifs tout au long de la vie.

La seconde position, qui craint que l'on n'impute les différences de carrière des hommes et des femmes au fait qu'objectivement les femmes seraient plus « entravées » dans leur activité professionnelle que les hommes (ce qui serait une manière de justifier les différences d'emploi et de salaires), interprète les inégalités professionnelles comme le résultat des discriminations que les employeurs exercent à l'endroit

des femmes parce qu'elles sont des femmes et que leur travail est moins considéré, notamment parce que les compétences qu'elles mettent en œuvre sont considérées comme largement « naturelles » et peuvent donc faire l'objet d'une moindre rémunération. Les chercheurs qui supposent que les inégalités entre hommes et femmes n'ont rien à voir avec le rôle que prennent en charge les femmes au sein de la famille invoquent à l'appui de leur argumentation le surchômage des jeunes femmes sans enfants et le fait que les femmes sans enfants sont également dans des positions professionnelles de moindre qualité que les hommes, notamment beaucoup plus à temps partiel « subi ». C'est bien le fait d'être une femme et non d'être une femme avec des enfants qui serait la variable explicative centrale.

Ces deux positions sont plus complémentaires que contradictoires. Elles désignent bien comme facteur déterminant en dernier ressort la position spécifique des femmes dans la famille, que celle-ci soit réelle ou simplement imaginée (que les femmes soient réellement des mères ou non et que leur activité professionnelle soit réellement ou non entravée par cette situation : il suffit que toute femme soit « en puissance » une mère et qu'un tel « risque » puisse à tout moment advenir), et le fait qu'un rôle particulier leur incombe (la prise en charge des enfants et du foyer), qui peut à tout moment leur échoir réellement et qui

les rendra moins disponible ou indisponible pour le travail. Autour de ce schème fondamental, de très nombreuses variantes peuvent s'accrocher, un familialisme plus ou moins fort, qui rend l'émancipation des femmes par l'accès à l'emploi plus complexe car la famille apparaît comme une institution vitale pour la cohésion sociale ; un natalisme plus ou moins intense qui peut entraîner des politiques visant à décourager l'activité féminine et à récompenser le nombre d'enfants par des prestations en espèces plus ou moins fortes ; des développements psychologisants et des « normes » sur le bien-être des enfants qui peuvent être plus ou moins favorables à l'activité féminine.

Dans tous les cas, la spécificité du rôle des femmes dans la famille puis, à mesure que le familialisme s'est accommodé du travail féminin, à l'égard des petits enfants constitue la pierre de touche d'un système où l'activité professionnelle des femmes apparaît toujours secondaire par rapport à l'autre, originelle. On est en quelque sorte renvoyé à l'argumentation de saint Augustin destinée à répondre à la question de savoir pourquoi l'auxiliaire d'Adam était une femme et non un être totalement semblable à lui : la procréation<sup>4</sup>. La cause principale de la création de la femme est la reproduction. Le caractère spécifique de la possibilité pour les seules femmes

de porter des enfants emporte trois conséquences : puisqu'elles sont les seules à porter les enfants, elles sont aussi les seules – ou les mieux placées – pour s'occuper de leurs jeunes enfants ; l'activité professionnelle ne peut qu'être seconde par rapport à cette tâche spécifique que personne ne pourra assumer à leur place, il leur reviendra donc, et à elles seules, de concilier activité professionnelle et activité familiale, sauf si elles renoncent à avoir des enfants ; elles sont les mieux placées pour exercer les métiers qui sont dans le droit prolongement de ce qu'elles font en tant que mères, métiers qui demandent peu de qualification et qui pourront donc faire l'objet d'une faible rémunération.

### *La construction des inégalités*

Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes s'expliquent donc, en fin de compte, par le fait que les femmes ont des enfants ou qu'elles sont des femmes et risquent donc d'en avoir, ou encore plus généralement, comme le démontre Françoise Héritier<sup>5</sup>, par le fait que toujours et partout les femmes valent moins que les hommes. Mais comment se construisent concrètement les inégalités ? On le voit très clairement en se concentrant sur les seules inégalités de salaire. On sait que dans les 25 %

d'écart de salaires mensuels moyens entre hommes et femmes, une large partie s'explique par les différences de temps de travail, une autre large partie par des différences tenant aux caractéristiques individuelles des femmes (formation, expérience) et aux caractéristiques des secteurs où elles sont employées, le « reste », ce qui est inexplicable ou pas encore expliqué, étant considéré comme de la discrimination pure (qui représente selon les études environ un quart de l'écart)<sup>6</sup>.

Pourquoi les femmes travaillent-elles moins ? Parce qu'elles travaillent plus à temps partiel « subi »<sup>7</sup> et à temps partiel « choisi » que les hommes. Elles sont plus à temps partiel subi, c'est-à-dire qu'elles travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient parce que les employeurs, à la recherche d'une plus grande flexibilité dans la gestion de leur main d'œuvre, ont supposé qu'il y avait chez les femmes un « besoin » de temps partiel, correspondant aux tâches qu'il leur revient classiquement d'assumer. Dès lors, qu'elles aient ou non des enfants, c'est implicitement à cette figure de la femme ayant des enfants à charge que s'adressent ces postes de travail qui sont évidemment accompagnés d'une moindre rémunération<sup>8</sup>. Quant au temps partiel « choisi », l'est-il parce que les modes d'accueil du mercredi sont coûteux et insuffisants, ou encore parce que les femmes sont culpabilisées de ne pas voir suffisam-

ment leurs enfants dans la semaine (donc parce que la compatibilité de la vie professionnelle et de la vie familiale n'est pas organisée) ou bien parce que les femmes souhaitent positivement travailler à temps partiel sachant là aussi que temps partiel signifie moindre probabilité d'accéder à des postes de responsabilité et moindres rémunérations ?

Pourquoi les femmes sont-elles employées dans certains secteurs, certaines fonctions, certains postes différents de ceux des hommes et en fin de compte moins payés ? D'une part, parce que les filières scolaires et universitaires suivies par les filles restent différentes de celles des hommes : bien que les filles réussissent mieux à toutes les étapes du cursus scolaire et universitaire (elles entrent au CP avec un niveau de compétences plus élevé que les garçons. Par la suite, elles réussissent mieux à tous les examens des premier et second cycles, mais également aux examens de l'enseignement supérieur) et soient plus diplômées que les garçons à la sortie du système scolaire, elles sont néanmoins beaucoup moins présentes dans les classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques ou dans les filières professionnelles courtes sélectives, qui mènent vers des professions plus rentables que celles où elles se massent<sup>9</sup>. Est-ce un hasard si elles sont si nombreuses dans les universités (41 % des filles vont vers l'Université après le bac contre 27 % des garçons), en particulier

dans les filières « lettres et sciences humaines » qui sont les moins rentables économiquement ? Le choix des filières n'explique pas tout : les filles parviennent beaucoup moins à exercer le métier pour lequel elles ont été formées et lorsqu'elles y accèdent, elles restent cantonnées dans certaines fonctions moins exposées et moins rémunératrices.

On doit voir dans cette situation le résultat d'une anticipation des filles du fait qu'elles devront exercer un métier leur permettant d'assumer la plus grande partie des responsabilités familiales (conformément à ce qu'elles constatent aujourd'hui) et celui des influences issues de l'environnement familial et scolaire dont il a été montré qu'elles s'exerçaient différemment sur les filles et sur les garçons : les garçons sont plus poussés, encouragés, voire forcés d'aller vers des voies qui se révéleront rentables et d'éviter certaines filières (ils évitent les bacs littéraires, les premières années universitaires en sciences humaines). Les filles sont sans cesse rappelées à leur futur statut de mère et sans doute moins poussées à considérer l'emploi comme quelque chose de vital. Les stéréotypes en vigueur dans la société font le reste. Tout le problème est qu'une telle construction peut à tout moment être présentée comme le résultat d'un choix qui exprimerait dès lors une différence d'essence : « les femmes », plus proches de la vie, préféreraient les disciplines moins abstraites comme

les sciences naturelles, les sciences de la terre, la médecine ; donnant la vie, elles seraient spontanément plus altruistes et plus attirées par des métiers utiles et comportant des tâches de contact et de soins... Les filières et les professions encore très dominées quantitativement par les hommes attirent peu, par construction, méconnaissance et absence d'exemplarité : un récent sondage Ipsos a ainsi mis en évidence combien la profession d'ingénieur, qui ne compte que 20 % de filles, est considérée par la majorité des filles en première ou terminale scientifique comme un véritable repoussoir. À leurs yeux, les gens qui font ce métier sont « tous en gris », « en dehors de la vie » et elles ne voudraient absolument pas leur ressembler<sup>10</sup>.

Les inégalités s'enracinent donc dans un fond de représentations qui reste très fort. Les différentes politiques mises en place tentent de laisser ouvertes des options plurielles, sans réellement choisir : notre système de protection sociale visait originellement à protéger le travailleur « et sa famille », la femme étant tenue pour un « ayant-droit ». Cette conception est aujourd'hui caduque. Mais nos institutions et nos politiques n'ont pas toujours pris la mesure de cette révolution : l'arrivée massive des femmes dans l'emploi salarié.