

Source	<i>Lectures</i>
Date	24 mars 2014
Signé par	Myriam Cholvy

On pourrait croire que l'égalité des genres est une problématique contemporaine mais il n'en est rien. Déjà au XVIII<sup>e</sup> siècle, la question intéressait Émilie du Châtelet, traductrice de Newton comptant parmi l'une des premières scientifiques, qui s'interrogeait sur la reconnaissance des droits de « l'esprit » des femmes. Après trois siècles et l'adoption de plusieurs lois en faveur des femmes, quel état des lieux pouvons-nous dresser ? Et que nous révèle-t-il sur notre société ? Voici les questions auxquelles Dominique Meurs tente de répondre par l'ouvrage *Hommes/Femmes. Une impossible égalité professionnelle* ? Ce travail s'appuyant sur les données chiffrées récentes de grandes institutions (INSEE, OCDE...) ou de chercheurs spécialistes du domaine, l'on s'attend de prime abord à une énième analyse portant sur l'inégalité entre les femmes et les hommes. L'ouvrage va toutefois bien au-delà des analyses habituelles quant aux causes et aux moyens de lutter contre cet état de fait.

Dans la première partie intitulée « État des lieux : entre rapprochements et sur-place », l'auteure s'attache à montrer que les trois piliers en termes d'inégalités professionnelles sont l'éducation, la participation au marché du travail et la rémunération. Pour ces trois aspects, un bilan de la situation actuelle nous est proposé. Si le taux de scolarisation en établissement d'enseignement supérieur s'est accru pour les deux sexes depuis une vingtaine d'années, les femmes sont toutefois plus nombreuses que les hommes à faire des études et tendent à le faire plus longuement. Elles ont également désormais imposé leur présence sur le marché du travail (notamment grâce au temps partiel) et leur condition s'est relativement améliorée au cours des dernières décennies. Il n'en reste pas moins que les inégalités sont tenaces et les habitudes difficiles à changer. Depuis la crise de 2008, l'écart de salaire entre les deux genres s'est réduit ; il ne faut toutefois pas voir là une évolution de la rémunération des femmes, mais davantage un ralentissement des rémunérations variables, particulièrement répandues chez les hommes. S'il est également démontré que la durée annuelle travaillée par les hommes est supérieure à celle des femmes, cela ne suffit pas à expliquer les différences de salaire. Ainsi, « lorsque l'on raisonne en salaire équivalent temps plein, il reste une différence de l'ordre de 20 % dans le secteur privé, de 15 % dans le public ». Souvent décriée, la fonction publique fait office de « moins mauvais élève » en la matière puisqu'elle contribue à réduire l'écart global de rémunération, du fait du nombre élevé de femmes occupant un emploi public.

Dans la deuxième partie intitulée « Agir sur les entreprises : obstacles et politiques publiques », l'auteure s'intéresse aux avancées législatives françaises et étrangères depuis l'après-guerre. Elle commence par nous rappeler que « le principe de payer le même salaire pour le même travail quel que soit le sexe n'a pas toujours été la norme légale ». Il a ainsi fallu attendre jusqu'en 1951 pour voir ce principe énoncé pour la première fois dans la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Plusieurs décennies ont par la suite été nécessaires pour que les divers gouvernements le transcrivent dans leur droit national, avec pour objectif non pas de diminuer les inégalités, mais de baisser les barrières légales au principe d'égalité. Alors que le marché du travail est désormais ouvert aux femmes et que la loi oblige à une

égalité de traitement, l'auteure soulève la question des causes de la discrimination salariale, parmi lesquelles un déséquilibre dans la répartition des positions hiérarchiques ; cette situation a d'ailleurs donné naissance, en sociologie du travail, aux expressions « plafond de verre » et « plancher collant ». Le combat féministe trouve aujourd'hui un écho dans les politiques publiques en matière de recrutement et de promotion professionnelle. Mais si une amélioration significative de la condition féminine peut en découler, il convient de se prémunir contre les effets pervers que de telles mesures peuvent engendrer. Ainsi, une étude réalisée en Espagne a montré qu'une candidate a moins de chances qu'un candidat d'être embauchée si elle passe devant un jury composé majoritairement de femmes. En effet, perçue comme une rivale potentielle, la candidate peut se trouver jugée plus sévèrement que son homologue masculin. De la même manière, il convient de s'interroger sur l'équité du recours aux quotas, et donc à la discrimination positive, pour affirmer la place de la femme dans le monde professionnel.

Dans la troisième partie intitulée « Le poids des mentalités et des normes sociales », Dominique Meurs s'intéresse au facteur psychologique comme moteur des inégalités professionnelles. Il apparaît que les femmes adoptent d'elles-mêmes des comportements susceptibles de les desservir : ce sont notamment une aversion au risque plus marquée, un goût pour la compétitivité moindre ainsi qu'une retenue en matière de négociation de salaire et de promotion. Ce comportement, fortement corrélé à l'identité sexuée des femmes est, du moins en partie, imposé par la « norme sociale », laquelle peut également influencer sur les choix de spécialisation, de profession ou encore de temps de travail qui peuvent se révéler discriminants. Le cadre familial, à comprendre au sens de partage des tâches domestiques et de contraintes liées aux enfants, représente un autre frein à l'égalité. Il apparaît ainsi que les politiques de conciliation entre vie privée et vie professionnelle représentent un axe de développement possible en France, et déjà adopté dans certains pays nordiques où, par exemple, en contrepartie d'un taux d'emploi féminin élevé, « l'État doit affecter des ressources importantes à la prise en charge des jeunes enfants ». Néanmoins, comme le souligne l'auteure en parlant du partage du congé parental dans ces pays, « les politiques sont suivies d'effets, mais les comportements domestiques ne sont pas fortement ébranlés ». De plus, le coût élevé de telles politiques les rend particulièrement complexes à mettre en œuvre en période de restrictions budgétaires. Des actions complémentaires visant à renforcer l'offre de garde aux parents semblent donc nécessaires.

Comme c'était déjà le cas avec *Pour l'emploi des seniors. Assurance chômage et licenciements*<sup>1</sup> de Jean-Olivier Hairault et *L'État-providence en Europe. Performance et dumping social*<sup>2</sup> de Mathieu Lefebvre et Pierre Pestieau, la collection du Centre Pour la recherche économique et ses applications (CEPREMAP) nous propose ici un ouvrage modeste par la taille, mais dont le contenu se révèle particulièrement intéressant et fortement ancré dans l'actualité. Conformément à ce qui semble être la ligne éditoriale de cette collection, Dominique Meurs procède utilement à une étude comparative avec d'autres pays de l'OCDE. Particulièrement accessible et au style léger, cette publication peut facilement être lue par tout un chacun(e). L'auteure nous livre une analyse fine de la condition de la femme dans le monde professionnel, mais aussi plus généralement de sa place dans la société. Invitant à poursuivre la sensibilisation du public à l'égard de

---

<sup>1</sup> Hairault Jean-Olivier, *Pour l'emploi des seniors. Assurance chômage et licenciements*, Rue d'Ulm, CEPREMAP, 2012. Compte-rendu de Myriam Cholvy pour *Lectures* : <http://lectures.revues.org/11092>.

<sup>2</sup> Lefebvre Mathieu, Pestieau Pierre, *L'État-providence en Europe. Performance et dumping social*, Rue d'Ulm, CEPREMAP, 2012. Compte rendu de Yohan Favreau pour *Lectures* : <http://lectures.revues.org/10827>.

ces enjeux sociétaux, elle indique que les politiques à venir devront tendre à « modifier les comportements hors marché du travail » et à « porter davantage l'attention sur le rôle des pères et le rééquilibrage des tâches domestiques ».