

Autrice

KENZA TAHRI

Coordinatrice du pôle égalité
femmes-hommes de Terra Nova

Egalité femmes-hommes : changer de logiciel

8 MARS 2022

Pourquoi les progrès sont-ils si lents dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, les parcours de vie et la situation sociale ? Passage en revue de quelques chantiers prioritaires et propositions pour accélérer des changements attendus depuis trop longtemps.

Retrouvez le rapport "[Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : 5 chantiers prioritaires pour aller plus loin](#)".

Laurence des Cars au Louvre, Delphine d'Amarzit à la Bourse de Paris ou encore Chrystel Hedeyman chez Orange : on a pu seréjouir dernièrement d'une série de nominations de femmes à la tête de grandes institutions publiques et privées. C'est une avancée majeure. Dans les plus grandes entreprises, la loi Coppé-Zimmermann avait d'ailleurs ouvert, il y a dix ans, un chemin vers le partage du pouvoir entre les hommes et les femmes dont on sait qu'il n'a pu s'imposer de lui-même. On sait aussi que le "ruissellement" espéré aux autres niveaux de responsabilité ne s'est pas concrétisé. Il s'imposera sans doute à l'échelon inférieur (celui des comités de direction) grâce à la loi Rixain qui fixera à son tour un quota de 40% de femmes dans les comités exécutifs des entreprises de plus de 1000 salariés.

Alors que cet enjeu ne semble pas pour l'heure central dans la campagne présidentielle 2022, il faut, tout en saluant ces avancées, garder à l'esprit que le chemin à parcourir reste long pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il exige un vrai changement de logiciel qui peut s'appuyer sur des mesures clés présentées ici, en soulignant celles qui sont les plus efficaces.

1. PENSER DU "PLAFOND DE VERRE" AU "PLANCHER COLLANT"

Tout d'abord, bien que redoutablement efficaces, il est peu probable que les dispositifs qui concernent les directions des entreprises parviennent à "ruisseler" sur le monde du travail dans son ensemble. Car on sait à quel point l'immense majorité des écarts est ailleurs. Malgré un accès de plus en plus important aux postes de cadres et aux professions intellectuelles supérieures, les femmes occupent 80 % des temps partiels (« choisis » ou « subis ») et 70 % des emplois précaires (CDD et interim). Elles se concentrent essentiellement, on le sait, dans des métiers qui offrent peu de perspectives d'augmentation et de promotion dans la carrière : elles sont 90% chez les auxiliaires de vie, les aides-soignants, les garde-d'enfants. En cela, les principaux dispositifs impulsés par l'Etat, guidés par la vision trop exclusive d'un "plafond de verre" pour les femmes (index de l'égalité professionnelle, quotas dans les CA et dans les COMEX) promettent peu d'effets pour l'immense majorité des carrières des femmes confrontées au "plancher collant". Le défi des cinq prochaines années sera peut-être de changer de regard sur cet enjeu.

Longtemps, les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont donc focalisées sur l'accès des femmes aux plus hautes fonctions. Dans la même vision, en entreprise comme à l'école et dans l'enseignement supérieur, l'enjeu a été d'attirer des femmes dans des filières d'études ou des métiers occupés en majorité par des hommes, plus prestigieux et mieux rémunérés. Ce parti-pris interroge, même si l'on peut se réjouir d'une prise de conscience essentielle : celle du rôle crucial de l'école dans la fabrique de trajectoires professionnelles différenciées en amont du marché travail. Alors que les filles et les garçons désertent l'un comme l'autre des pans entiers de connaissances et de compétences, et qu'aucun des deux sexes ne semble échapper à ce déterminisme, le choix de chercher uniquement à orienter les jeunes filles vers des filières à prédominance masculine doit nous interpeller.

La croissance du taux de l'emploi féminin depuis les années 1960 s'est accompagnée d'une concentration de femmes dans un nombre restreint de métiers et de secteurs d'activité – du reste peu valorisés et faiblement rémunérés. Il a donc pu apparaître légitime que l'objectif progressivement imposé ait été de permettre la diversification des choix d'orientation des filles et de leur permettre, dès l'école, d'ouvrir leur « champ des possibles ». Ainsi, dès le début des années 2000, certaines branches professionnelles (les moins féminisées, comme le bâtiment et l'industrie) et des grandes entreprises ont déployé diverses actions pour attirer des femmes dans leurs effectifs. En 2004, un accord interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est signé. Dans ce sillage, la Charte de l'égalité signée le 8 mars de la même année introduit le concept de "mixité des emplois" affirmant l'objectif d'élargir à la fois les choix d'orientation des filles et ceux des garçons. Pourtant, les initiatives mises en place sont de fait destinées à attirer les femmes dans des filières et des métiers à prédominance masculine, avec un succès que l'on sait limité. Peu d'actions sont en revanche menées pour attirer les hommes dans les métiers féminisés.

2. CHANGER DE REGARD SUR LES MÉTIERS FÉMINISÉS

Il est fréquent d'entendre parler de « l'autocensure des filles » notamment dans le domaine des sciences, du numérique, ou encore de la politique. On observe pourtant exactement le même phénomène chez les garçons, qui délaissent, eux aussi, toute une panoplie de métiers. Pourquoi le mouvement inverse est-il si difficile ? Un des enjeux de l'égalité professionnelle n'est-il pas justement de repenser la valeur de ces métiers (du soin, du lien, de l'éducation notamment) ? Cela supposerait en tout cas de "changer de logiciel" et de considérer que la dévalorisation historique du travail des femmes ne va pas de soi. Cette dévalorisation est enracinée dans l'héritage du "salaire d'appoint" décrit par l'économiste Rachel Silvera : historiquement, c'est aux hommes qu'il incombait de faire vivre le foyer. Les femmes, quant à elles, étaient censées n'apporter qu'un « salaire d'appoint » et exerçaient pour cela des activités se situant dans le prolongement des activités familiales et domestiques. Ainsi, ces activités pour être exercées requièrent des qualités considérées comme "féminines" présumées "naturelles" chez les femmes (la douceur, l'écoute, l'empathie, la patience...). Elles n'auraient donc pas besoin d'être enseignées ou acquises, ce qui justifie leur faible rétribution. Notons d'ailleurs que continuer de supposer la mise en commun des ressources du foyer n'a plus guère de sens aujourd'hui, a fortiori lorsque l'on sait qu'une famille sur quatre en France est une famille monoparentale ayant le plus souvent à sa tête, une femme. Ne faut-il pas chausser de nouvelles lunettes en interrogeant la possible sous-valorisation de ces métiers (en termes de compétences et de qualifications requises, d'efforts, de responsabilités et du point de vue des conditions de travail) ? C'est une piste à privilégier pour agir efficacement en faveur de l'égalité professionnelle.

La sous-évaluation de la pénibilité de certaines professions à prédominance féminine est un chantier ouvert au moment du projet de réforme des retraites entamé par le gouvernement Édouard Philippe, encore mal exploré.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité entré en vigueur en 2017 retient des facteurs de pénibilité correspondant avant tout à des métiers masculins : températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en milieu hyperbare, travail répétitif, port de charges lourdes, etc. Si le critère de pénibilité relatif au port de charges lourdes a été supprimé, notons que les hôtes et hôtesse de caisse (majoritairement des femmes), qui pourtant scannent plusieurs tonnes de marchandise par jour n'étaient pas éligibles à ce critère^[1]. En effet, selon les critères définis en 2015, à savoir porter 15 kilogrammes au moins 600 heures par an en charge unitaire plutôt qu'en poids cumulé, elles ne pouvaient atteindre le seuil requis pour le cumul de points. Nous regrettons en ce sens l'abandon dans la loi Rixain de l'article qui prévoyait la remise d'un rapport au parlement évoquant notamment la piste des méthodes d'évaluation des emplois. Ce point est en effet essentiel, et certains pays, notamment le Québec ont entamé des démarches de valorisation des emplois à prédominance féminine, en évaluant tour à tour pour les métiers les plus féminisés les qualifications, les efforts, les responsabilités et enfin, les conditions de travail.

Revaloriser les métiers féminisés permettrait en outre d'y attirer plus d'hommes. Il est aussi plausible que renforcer la part d'hommes parmi les professionnels du *care* ou de l'éducation des enfants permettra in fine, de faire en sorte que ceux-ci s'investissent plus "naturellement" dans la sphère domestique et familiale. Cela aurait en tout cas le mérite d'imposer de nouvelles pratiques qui seront capables de faire bouger les représentations.

3. PROMOUVOIR UNE PARENTALITÉ PARTAGÉE

Il va de soi que toutes les mesures prises en faveur de l'égalité professionnelle n'auront qu'un effet limité si d'autres mesures ne sont pas prises en complément pour renforcer l'implication des pères dans l'éducation des enfants. Celle-ci peut être renforcée dès les premiers mois de la vie des enfants, notamment dans le cadre des congés de naissance. Si l'allongement du congé paternité à 28 jours est un premier pas bienvenu, rappelons toutefois que ce congé est relativement court en France, comparé à d'autres pays européens (15 semaines en Norvège; 16 semaines en Espagne, dans les deux cas rémunérés à hauteur de 100% du salaire; 7 mois en Finlande soit équivalent à la durée du congé maternité).

Une solution serait de revoir le cadre des congés familiaux, notamment par une réforme du congé parental. Actuellement d'une durée d'un an renouvelable deux fois, rémunéré sur la base d'une allocation forfaitaire de 398 euros mensuels en cas de cessation totale d'activité (257 euros pour la reprise d'un emploi à temps partiel), il incite le membre du couple touchant la rémunération la plus faible à interrompre sa carrière c'est-à-dire, dans l'immense majorité des cas, les femmes. Il est d'ailleurs pris par à peine 0,8% des pères.

[1] Cécile Andrzejewski, « L'invisible pénibilité du travail féminin », *Le Monde Diplomatique*, 2017.

Du côté des mères, ce n'est guère mieux (14%). Rendre attractif un congé plus court (d'un an au maximum) par la fusion du congé maternité, du congé de paternité et du congé parental d'éducation constitue une piste intéressante. Sa durée serait d'un an à répartir à égalité entre les deux parents (6 mois chacun) et sa rémunération équivalente à 80% du dernier salaire. Ce congé serait ainsi un dispositif unique, flexible, compréhensible par tous et afficherait clairement son objectif : permettre aux deux parents de prendre soin de leurs enfants et de passer du temps avec eux sans que leur investissement professionnel en soit affecté. Il s'agit aussi de limiter un non-recours de certains parents qui, désincités par le faible montant de l'indemnisation, ne passent pas par ce congé parental alors que cette présence auprès de leurs jeunes enfants a leur préférence. Il est en outre souhaitable de conserver en parallèle la possibilité pour les parents d'opter pour un congé long de trois ans car sa suppression totale serait préjudiciable aux couples qui souhaiteraient et auraient la possibilité d'y recourir.

4. METTRE L'ÉGALITÉ AU COEUR DE L'ÉDUCATION

Qu'il s'agisse d'oeuvrer en faveur de plus de mixité dans les filières d'études, sur le marché du travail ou de promouvoir une parentalité partagée, il faudra en tout cas parvenir à s'extraire des représentations schématisées et globalisantes, qui viennent figer dans l'essentialisme des rapports sociaux de sexe. On sait que la société dans son ensemble est encadrée dans des représentations qui échappent difficilement aux biais sexistes. En dépit des efforts engagés par la puissance publique, le paradigme qui prévaut reste celui de la "valence différentielle des sexes" (le masculin l'emporte sur le féminin). Comment penser l'égalité à travers une vision qui traduit la manifestation d'un système hiérarchisé et hiérarchisant de normes de masculinité/féminité et son corollaire, fut-il involontaire : celui de l'assignation des femmes à la sphère domestique et familiale ? Autrement dit, et si l'on cessait de tenter de "rétablir" l'égalité mais que l'on s'attachait, pas à pas, à modifier ce qui produit la réalité que l'on voudrait changer ?

Cela suppose d'abord de reconnaître le rôle structurant de l'école de ce point de vue. Un rôle crucial tant dans la fabrication de trajectoires professionnelles différenciées et des processus de socialisation fondés sur le genre que dans sa responsabilité (et son potentiel) à contribuer dès aujourd'hui à la construction de la société égalitaire de demain. Les politiques publiques ne peuvent plus se borner à l'affirmation du principe d'égalité républicaine entre les filles et garçons, mais doivent aussi veiller à la neutralité effective des institutions de ce point de vue. C'est notamment possible par une formation complète des professionnels de l'éducation à ces enjeux pour les intégrer pleinement dans leurs pratiques pédagogiques.

5. ADAPTER NOTRE SYSTÈME FISCAL

Dans cette vision, des interrogations concernent notre système fiscal. L'impôt sur le revenu en est l'un des meilleurs exemples dès lors que l'on choisit de "chausser les lunettes du genre" pour reprendre l'expression bienvenue de l'économiste Séverine Lemière. La conjugualisation des revenus (le fait de payer ses impôts au niveau du ménage) constitue un facteur de spécialisation au sein du couple. Concrètement, cela incite la personne la mieux payée du couple (majoritairement les hommes) à développer sa carrière tout en réduisant son implication dans les tâches domestiques. A contrario, la personne la moins bien payée du couple (le plus souvent une femme) est incitée à faire le contraire. Notons au passage que ce dispositif bénéficie du reste aux ménages les plus aisés et que plus l'écart entre les deux revenus est élevé, plus l'avantage fiscal est important. Les travaux de Léa Yahiel "Le quotient conjugal : l'impossible réforme ?" rapportent en effet que "les gains sont concentrés dans la partie supérieure de l'échelle des niveaux de vie : les 15% les plus aisés concentraient 48% des gains totaux quand les 50% les plus modestes en recevaient moins de 25%. "Il est également rapporté que : "En valeur absolue, l'avantage procuré par le quotient conjugal en 2017 était de 980 euros en moyenne pour les 90 000 ménages gagnants appartenant aux 10% les plus modestes, contre 3 680 euros en moyenne pour les 1,3 million de ménages gagnants appartenant aux 10% les plus aisés"[2]. Du reste, contrairement aux avantages fiscaux liés au quotient familial, ceux du quotient conjugal ne sont pas plafonnés : plus le revenu du couple est élevé, plus le gain l'est aussi. A la lumière de ces éléments, il apparaît que ce dispositif a donc pour effet de désinciter les femmes mariées à reprendre ou à poursuivre une activité professionnelle, ce qui peut de fait les rendre plus vulnérables en cas de séparation.

Si la suppression du quotient conjugal risquerait d'augmenter trop fortement la pression fiscale, il est en revanche envisageable de songer à un plafonnement de ses avantages fiscaux pour les ménages les plus aisés. L'ouverture d'un droit d'option pour les couples (déclarer ensemble ou séparément) doit ou également être envisagée, quel que soit le mode d'union. Il s'agirait d'un premier pas vers une individualisation progressive de l'impôt sur le revenu.

De même que le quotient conjugal, fondé sur une vision datée de la famille, la fiscalisation de la pension alimentaire traduit là encore une vision archaïque : l'ex-conjoint (à 97% le père) a la possibilité de déduire de son revenu fiscal de référence les pensions alimentaires versées (et donc de baisser ses impôts). Les versements sont, de fait, intégrés dans le revenu fiscal de référence du conjoint bénéficiaire (le plus souvent, la mère). Ce mécanisme désavantage les femmes dans l'accès aux droits : cela peut leur faire perdre le bénéfice de minima sociaux alors même que la pension alimentaire ne couvre pas la perte supplémentaire de niveau de vie liée aux enfants. Le régime fiscal de la pension alimentaire interroge donc : pourquoi le versement de la pension alimentaire censé couvrir une partie des besoins des enfants bénéficierait-il, d'un point de vue fiscal, aux parents qui n'en n'ont pas la garde ?

[2] *Le quotient conjugal : l'impossible réforme ? Étude d'un dispositif au carrefour des politiques fiscale et familiale*
Léa Yahiel (Mémoire dirigé par Hélène Périer)

A la lumière de ces quelques exemples, et sans nier l'ampleur du chemin parcouru en matière d'égalité professionnelle, il nous semble indispensable de changer de regard pour penser une politique de l'égalité femmes/hommes qui soit à la fois neutre du point de vue du genre mais aussi globale et située au carrefour des politiques familiales, sociales, de l'emploi et de l'éducation.