



## Conférence donnée au cours de la session 2012 des Semaines sociales de France, "Hommes et femmes, la nouvelle donne"

### Où en sommes-nous de l'égalité hommes/femmes ?

**Brigitte Grésy  
Claude Martin**

#### **Brigitte Grésy\***

Merci beaucoup pour cette invitation. Il revient à Claude Martin et à moi même de tracer le cadre de cette place des femmes et des hommes dans notre société. D'un côté, on observe des avancées extraordinaires, de l'autre, des résistances très profondes et souvent paradoxales. Nous sommes en effet face à une mutation économique et sociale de très grande ampleur. Le marché du travail s'est transformé profondément avec des restructurations récurrentes, une précarisation accrue du travail des femmes, notamment des temps partiels et des contrats à durée déterminée de plus en plus nombreux. La nature même du travail change, son rythme s'intensifie, les horaires atypiques sont de plus en plus fréquents. Du côté de la vie personnelle, d'autres mutations sociales se manifestent avec notamment l'émergence de ce qu'on appelle le "parentalisme", qui est la dissociation du "parental" et du "conjugal". Au début du XXe siècle régnait plutôt le "familialisme", c'est-à-dire la protection de la famille. Puis, en cette fin du XXe siècle et ce début de XXIe siècle, le féminisme, la montée des droits des femmes, l'augmentation du taux de divorce, la multiplication des familles recomposées, ont conduit à cette dissociation du conjugal et du parental et, en parallèle, à l'émergence du droit de l'enfant : les adultes se regroupent autour de l'enfant, même s'il n'y a plus de vie conjugale.

#### **Le travail au cœur de la parentalité**

La France n'est pas un modèle unique. L'OCDE montre que ces métamorphoses de la famille peuvent être encore plus prégnantes ailleurs. Ainsi, en Australie et au Japon, on estime qu'en 2030, 30 % des familles seront monoparentales. Le modèle de l'homme "pourvoyeur de revenus" et de la femme "fée du logis" est en train de disparaître. Aujourd'hui, on ne compte plus qu'un couple mono-actif sur cinq. Le modèle dominant devient le couple bi-actif, même si, dans certains couples, la "bi-activité" n'est que partielle, avec un salaire d'appoint pour les femmes et une "paternité d'appoint" pour l'homme.

Quatre éléments essentiels doivent être soulignés.

Tout d'abord, la grande révolution du XXe siècle a été le travail des femmes. Plus de 80 % des femmes travaillent et, qui plus est, en France, les femmes ont des enfants. Le taux de fécondité est de l'ordre de 2, ce qui est le meilleur taux d'Europe après l'Irlande. Par ailleurs, elles font des études. Les 2/3 des diplômés du 3e cycle en France et en Europe sont des

---

\* Brigitte Grésy est inspectrice générale des Affaires sociales, secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle.

femmes. Toutefois, sur le marché du travail, elles sont ciblées seulement sur 10 catégories socioprofessionnelles. Il y a là un paradoxe.

Mais une seconde remarque tempère cette observation : le taux d'emploi ne progresse plus depuis les années 90. L'entrée sur le marché du travail se fait essentiellement à temps partiel. En outre, on observe un écart de plus en plus important entre deux catégories de femmes. D'une part, les femmes qualifiées qui jouent peu ou prou le jeu de la mixité. Je rappelle qu'en France, on compte entre 41 et 43 % de femmes cadres, soit une augmentation de 136 % du nombre de femmes dans l'encadrement entre 1990 et 2008. Les organisations de travail sont, de manière évidente, un lieu de reconnaissance méritocratique puisque, dans le même temps, l'accroissement du nombre d'hommes cadres n'était que de 39 %. D'autre part, les femmes non qualifiées pour lesquelles l'égalité hommes/femmes ne joue pas. On note par ailleurs une précarisation de plus en plus grande du travail féminin : les femmes sont deux fois plus souvent au SMIC que les hommes, les 2/3 des bas salaires et 80 % des temps partiels concernent les femmes. Et ce ratio maudit, ce 20/80 se retrouve presque partout : 26 % de femmes à l'Assemblée nationale, 20 % de femmes expertes dans les médias, 20 % de femmes dans les conseils d'administration, 20 % du travail domestique effectué par les hommes, 20 % du temps partiel choisi par les hommes...

Troisième constatation : en France la parentalité est mal tempérée. Certes, 70 % des hommes prennent leur congé de paternité mais 22 % seulement parmi les travailleurs indépendants. La parentalité est par ailleurs extrêmement dissymétrique comme Claude Martin le rappellera : par rapport aux hommes, les femmes font quotidiennement une heure trente de travail non rémunéré en plus. Et lorsque arrive un enfant, 6 % des hommes voient leur trajectoire professionnelle modifiée, alors que c'est le cas pour 40 % des femmes. La faute en incombe-t-elle aux hommes ?

Pas nécessairement. La société a sa part de responsabilité : lorsqu'elles le demandent, les femmes obtiennent deux fois plus souvent que les hommes un temps partiel. Enfin l'identité au travail est encore à construire.

## **Stéréotypes et assignations de rôles**

Cela nous ramène à la question des stéréotypes, que nous aurons l'occasion de développer plus avant. Nous avons d'un côté des actions fortes et un discours politiquement correct en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De l'autre côté, nous conservons des cerveaux archaïques ; nous avons un pied dans le temps passé et un pied dans le temps actuel. Nous faisons sans cesse le grand écart. Pourquoi ? À cause de ces stéréotypes. Il ne faut pas confondre les stéréotypes et l'opération mentale de la catégorisation du monde. La catégorisation mentale permet de découper le monde en ensembles de choses et d'êtres de même nature, pourvus de qualités semblables. Cette catégorisation est normale ; elle permet de classer nos informations. Le stéréotype, en revanche, déforme le réel ; c'est une image figée, grossière, qui affecte à une catégorie, ou à un ensemble d'une catégorie, un certain nombre de caractéristiques qui n'appartient qu'à certaines d'entre elles. L'identité se construit toujours à partir de deux logiques, individuelle et collective. Pour les femmes, on fait toujours comme si le comportement individuel devait être ramené à un comportement collectif, dit "féminin". Comme si toutes les femmes étaient "la femme". Comme si le féminin ne pouvait être le support potentiel d'un sujet, mais était en quelque sorte un symbole ou une fonction liée au désir masculin ou à son signifiant social. Finalement, les stéréotypes fonctionnent comme des messages subliminaux, qui pérennisent les rôles. Ces stéréotypes sont puissants : leur poids nous amène à endosser, au-delà de notre propre identité, une identité de façade qui nous empêche de jouer avec tout le champ des possibles. Prenons un exemple dans le travail. On compare deux groupes d'hommes et de femmes qui ont autour de 40 ans, des enfants, des diplômes équivalents, des postes semblables. Et que constate-t-on ? 17 % d'écart de rémunération dont 30 % est lié au temps partiel, mais dont 70 % reste inexpliqué. Cette différence est seulement due à la discrimination, une discrimination que l'on dit "systémique", car elle ne repose sur aucun facteur réel. C'est simplement un rendement différent de certains facteurs comme les diplômes ou l'investissement professionnel : les diplômes des femmes valent moins que ceux des hommes ; les femmes sont considérées par leurs employeurs comme des agents à risque, à

cause des enfants. Lorsqu'elles arrivent, elles sont immédiatement affectées de coefficients symboliques négatifs du style : "Elles vont être moins mobiles, moins disponibles, moins flexibles." Car les stéréotypes sont non seulement des vecteurs de rigidification et de simplification, mais aussi des vecteurs de subordination, le masculin occupant toujours une position privilégiée et asymétrique par rapport au féminin qui lui est lié. Cette discrimination systémique est grave parce que, du même coup, de façon insidieuse et sournoise, elle bloque la promotion des femmes. Et, ce qui n'est pas moins dramatique, les femmes s'autocensurent parce que les stéréotypes agissent comme des prévisions auto-réalisatrices.

Parlons aussi des hommes, car ils sont également affectés par les stéréotypes. Le poids des normes masculines est peu étudié. Les trois stéréotypes essentiels sont les suivants : être toujours un gagnant, ne jamais montrer une faille dans l'armure, faire partie du clan des hommes. Ce sont des exigences très dures à vivre. Et l'on aime à dire que c'est un peu le jeu des 3D du côté des hommes : le Déni (quand on les interroge, ils affirment : "Moi, je ne suis pas dans ces normes"), peu à peu monte une forme de Dépit lié à une double Dépossession, la dépossession de leur pouvoir incontesté dans le monde du travail et la dépossession dans la sphère privée où ils n'ont plus le rôle de *pater familias* incontesté. Et l'on pourrait ajouter enfin le Désir. Homme et femme aujourd'hui ont envie d'articuler différemment la vie professionnelle et la vie familiale. Car on n'est jamais aussi bien soi-même que lorsqu'on est dans un double système de reconnaissance, à la fois dans la sphère privée et dans la sphère publique.

Tout ce jeu des discriminations qui s'attachent aux hommes comme aux femmes est extraordinairement important. Il faut éviter d'une part de tomber dans des contre-stéréotypes, sous forme d'un sexisme bienveillant qui va lui aussi à l'encontre de la possibilité de prendre en main tout le champ des possibles. Il faut d'autre part considérer qu'aujourd'hui la bataille n'est pas seulement la lutte contre les inégalités, mais aussi la lutte contre les stéréotypes.

Nous sommes tous tombés dans la marmite des stéréotypes quand nous étions petits et les choses à faire sont immenses.

## **Claude Martin\***

Tout d'abord, permettez-moi de vous remercier de la confiance que vous nous attribuez et de la responsabilité que vous nous accordez. Je voudrais aussi remercier Brigitte Grésy car elle vient de dresser de l'homme et de la femme un portrait qui permet à la fois à l'homme que je suis de se retrouver et en même temps de comprendre que ce qui a bougé pour les femmes a aussi beaucoup bousculé la place et les identités des hommes. Comme sociologues, nous sommes chargés d'observer, d'essayer de saisir l'ampleur des changements, d'identifier leur moteur et d'inventer des concepts pour les interpréter. Il y a un point sur lequel je suis en accord parfait avec Brigitte : pour comprendre ce qui se passe dans la sphère privée et familiale, il faut prendre en considération ce qui s'est passé dans le champ du travail.

Le travail occupe en effet une grande partie de notre existence ; ce qui se passe dans cette sphère a un impact fort sur notre vie quotidienne, sur le temps qu'on s'accorde à soi, le temps libre pour le couple, pour les enfants. Les familles sont ainsi conditionnées en partie par leur vie au travail. Il est important de le mentionner car cela nous amène à faire un diagnostic assez différent de celui qui considérerait que le moteur du changement réside seulement dans les relations au sein des couples et des familles. En fait, notre vie personnelle, notre vie de famille, se déploie dans un ensemble de contraintes largement liées à nos rythmes professionnels, et à leur évolution au cours du cycle de vie et au cours de la succession des générations.

## **Un destin de génération**

Du coup, pour saisir l'ampleur de ces changements, il faut essayer de penser à l'aune des générations qui se succèdent, ne seraient-ce que celles que nous avons connues, dont nous avons la mémoire. En adoptant cet angle de lecture, on prend la mesure de ce que l'on peut qualifier de destin de génération. En effet, nous n'avons pas la même façon de vivre quotidiennement que nos parents, ni que nos grands-parents. Quand on analyse les transformations de la condition des femmes et des hommes à l'aune de la succession des

---

\* Claude Martin est sociologue, directeur de recherche au CNRS.

génération, on est frappé par le fait que l'élément primordial est moins la reproduction de la condition des femmes d'une génération à la suivante que les écarts entre ces générations.

Un exemple l'illustrera : nous sommes, pour la plupart d'entre nous ici, des baby-boomers, une génération qui a connu une mutation considérable en termes de mode de vie, de condition de travail, de vie privée. Mais n'oublions pas que les grands-mères des baby-boomers ont, elles aussi, connu un destin de génération qui n'a pas été sans conséquence sur les questions qui nous préoccupent. Elles ont traversé la Grande Guerre, subi la saignée de 14-18, remplacé les hommes dans les usines et dans les fermes. Elles ont aussi résisté au fardeau des naissances multiples. Ce à quoi ne vont pas résister leurs propres filles, les mères du baby-boom. Alors qu'elles ont pu bénéficier de l'accès à l'école et de l'émancipation dont celle-ci est le vecteur, ces femmes de l'après-guerre ont fait le baby-boom. Elles sont entrées dans la vie familiale avec une sorte de destin collectif : devenir des fées du logis. Pour cette génération, le contrat entre les genres était le suivant : à l'homme la fonction de gagne-pain, le travail de production, le travail rémunéré ; à la femme la responsabilité du travail domestique et de soin, le travail invisible de reproduction. Ce partage entre production et reproduction, les femmes l'ont accepté et en partie revendiqué. Encore faut-il comprendre que cette génération de femmes qui fit le baby-boom a été aussi normativement très encadrée par des assignations de rôle, par des mouvements de jeunesse, par des pressions normatives puissantes. Au fond, on a demandé à cette génération de femmes d'être des fées du logis et elles l'ont été pour une large part. La génération suivante, les baby-boomeuses, a refusé ce contrat entre les genres présenté comme "naturel". Cette nouvelle génération a utilisé au mieux le levier de l'école et du diplôme pour accéder à l'emploi non pas seulement parce qu'elles l'ont revendiqué, mais aussi parce que le marché du travail a ouvert grand les portes à cette main d'œuvre féminine avec le développement du tertiaire. Mais elles ont aussi revendiqué la possibilité de contrôler le nombre et le rythme des naissances. La révolution contraceptive, c'est le fait de cette génération. On le voit : entre trois générations, on a là des destins qui sont en contrepoint l'un de l'autre. En somme, cette succession de trois générations de femmes montre à la fois l'existence de destins de génération, autrement dit souligne moins le poids de la reproduction stricte des destins que les changements qui ont eu lieu, les filles cherchant en quelque sorte à ne pas subir le destin de leurs mères. Mais elle montre aussi que le changement est plutôt du côté des femmes. On pourrait d'ailleurs, à partir de là, s'interroger sur ce que sera l'enjeu principal de la génération qui suit : peut-être précisément de faire avancer l'égalité entre les sexes ou de neutraliser les effets liés au sexe, en particulier dans la sphère privée.

### **Le salariat, moteur essentiel de ces transformations**

Mais sans doute le moteur du changement ne se résume-t-il pas à la volonté des femmes de ne pas subir le destin de leurs mères. Sur quels leviers s'est appuyée cette dynamique : incontestablement l'école et l'accès au travail salarié. Il ne s'agit donc pas de dire comme on le laisse parfois entendre que les femmes ne travaillaient pas auparavant. Mais elles travaillaient différemment. Le moteur du changement est donc l'accès au salariat pour les femmes, au sens où ce statut permet à la fois une indépendance et une protection radicalement nouvelles. Car le salariat, c'est aussi la protection sociale, des droits contre les risques de l'existence. Donc un destin de génération très différent de celui des femmes des générations qui ont précédé (épouses d'agriculteurs, de commerçants, d'artisans, d'indépendants...) qui n'avaient pas de droits propres à la retraite, à la protection sociale. Comme l'a fort bien montré Robert Castel, le salariat a permis cette "grande transformation". Brigitte Grésy a souligné que les femmes aujourd'hui travaillent tout en conservant un bon niveau de fécondité. Qui plus est, contrairement à d'autres pays d'Europe, ce n'est pas par le temps partiel principalement que se fait la conciliation. Le modèle français, c'est le temps plein. Mais sans doute aussi du fait de cette situation, les femmes françaises vivent sous pression du fait d'un choc des différents temps : temps pour soi, temps de travail, temps des enfants, temps conjugal, temps de la famille. Là résident des tensions qui ne sont peut-être pas sans lien avec le fait que la France est aussi un des pays où la consommation de psychotropes et de médicaments de l'âme est la plus élevée. Il ne faut donc pas se leurrer : derrière la conquête de citoyenneté grâce au salariat se cachent aussi des tensions. Enfin, il faut tenir compte d'un autre paramètre : les crises. Dès qu'il y a dégradation du marché de l'emploi, la précarité s'installe, et cette précarité affecte tout

particulièrement les femmes. On pourrait dire que les inégalités, par les temps qui courent, se manifestent aussi bien du point de vue du genre (hommes/femmes) que des générations, car la précarité devient un destin de génération pour les jeunes d'aujourd'hui. On pourrait ajouter également des inégalités du point de vue des âges de la vie avec une exclusion des plus de 50 ans du marché du travail.

### **Les mentalités changent, mais les pratiques...**

Sur le terrain de la vie privée, le chantier est immense.

Cette autre forme de travail qu'est le travail domestique, le travail du *care*, du soin, à l'égard de l'enfant petit, de l'enfant malade, de la personne handicapée ou qui perd son autonomie, cette partie de temps non rémunérée est encore très largement à la charge des femmes. Les enquêtes d'opinion montrent que l'idée qu'il faille mieux partager les tâches, le travail rémunéré et non rémunéré, le travail de production et de reproduction, est une idée acquise ou, à tout le moins, qui semble largement majoritaire. Mais en pratique, il y a des résistances. Les conduites évoluent peu. Par exemple le repassage, la chaîne du linge : dans 80 % des cas, les femmes l'assument et dans 65 %, elles l'assument seules. Il faut se demander ce qui résiste : les hommes, les entreprises, certaines femmes elles-mêmes. Sans doute un peu tous ces niveaux. Dernier point : pour penser l'égalité et les inégalités persistantes entre l'homme et la femme, il ne faut jamais les séparer des autres formes d'inégalité. Ces inégalités sont aussi entre les femmes elles-mêmes, comme le soulignait justement Brigitte. Entre celles qui font carrière et celles qui n'en font pas, entre celles qui choisissent et celles qui subissent, entre celles qui travaillent et celles qui gardent les enfants, mais aussi les personnes âgées qui ont perdu leur autonomie. Il faut donc toujours veiller à tenter de penser ensemble toutes les formes d'inégalités, inégalités entre les classes, entre les sexes, entre les générations.