

INTRODUCTION

Cet ouvrage porte sur les liens entre inégalités professionnelles et stéréotypes de genre, en France et en Europe. Il s'interroge notamment sur le rôle que les entreprises peuvent jouer dans cet enchevêtrement compliqué de représentations et de comportements, producteur d'inégalités qui pénalisent les femmes dans leur autonomie économique et leur épanouissement professionnel et personnel.

DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes persistent, en France comme dans les autres pays occidentaux, européens notamment, et ce malgré les nombreux efforts législatifs effectués par les différents pays.

Les chiffres peuvent en témoigner. Au niveau de l'Union européenne, en 2016, 80,4 % des femmes ont eu déjà au moins un emploi rémunéré, contre 87,5 % des hommes¹. En 2020, le taux d'emploi² des femmes est de 62,2 %, contre 72,8 % pour les hommes. Cette moyenne sur l'Union européenne cache de nombreuses disparités. En Grèce par exemple, le taux d'emploi des femmes est de 47,5 %, contre 65,2 % pour les hommes. À l'inverse, en Lituanie, le taux d'emploi des femmes et des hommes est quasiment similaire : 71 % pour les femmes contre 72,2 % pour les hommes. La France se situe sur la moyenne haute

1. Les chiffres qui suivent ont tous été calculés à partir des données du *European Institute for Gender Equality*, un organe autonome de l'Union européenne.

2. Rapport entre le nombre de personnes ayant un emploi et l'ensemble de la population.

en matière d'égalité dans l'accès à l'emploi, avec un taux d'emploi de 62,2 % pour les femmes et de 68,5 % pour les hommes. L'écart entre femmes et hommes se creuse quand on raisonne en équivalent temps plein (c'est-à-dire lorsque l'on tient compte du temps partiel et en établissant des équivalences, deux personnes travaillant à 50 % ayant le même poids qu'une personne travaillant à 100 %) : le taux d'emploi en équivalent temps plein est de 38,3 % pour les femmes contre 54,8 % pour les hommes au niveau de l'Union européenne.

Par ailleurs, même une fois que les femmes intègrent le marché du travail, elles ont plus de difficultés que les hommes à accéder aux responsabilités. En 2015, 88,1 % des femmes européennes qui travaillent ne supervisent personne, contre 79,8 % des hommes. À l'inverse, 2,9 % des femmes qui travaillent supervisent 10 personnes ou plus, contre 5,3 % des hommes. Globalement, l'écart de présence entre femmes et hommes se creuse au fur et à mesure que l'on monte dans les responsabilités. Ainsi, en 2021, dans l'Union européenne, 68,7 % des membres de conseils d'administration sont des hommes (et donc 31,3 % sont des femmes). Les écarts les plus faibles de représentation dans les conseils d'administration se trouvent en Islande (47,1 % de femmes, 52,9 % d'hommes) et en France (45,3 % de femmes, 54,7 % d'hommes), deux pays européens qui ont défini des quotas de femmes dans les conseils d'administration, en 2010 en Islande et en 2011 en France.

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes se trouvent concrétisées dans l'écart de salaire, qui persiste dans l'Union européenne. En 2018, pour les personnes travaillant à temps plein, les femmes gagnaient 21,7 % de moins que les hommes (en salaire mensuel brut). Cet écart varie entre les pays, allant de 2,7 % pour la Roumanie jusqu'à 24,0 % pour l'Estonie³. L'écart en France est de 16,9 %. Cependant, cette manière de calculer l'écart salarial, concentrée sur les personnes travaillant à temps plein, ne rend pas compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, ce qui engendre des pertes de revenu importantes, ou encore qu'elles ont moins accès à l'emploi que les hommes. L'écart de revenu global qui mesure l'impact combiné du temps partiel et du moindre accès à l'emploi était de 36,7 % en 2018 dans l'Union européenne.

3. Il faut noter que l'écart dépend fortement de l'accès au marché du travail pour les femmes. Dans les pays où les femmes ont un faible accès au marché du travail, il peut exister un biais de sélection qui fait que les femmes qui travaillent ont souvent des salaires plus proches de ceux des hommes (car ce sont les femmes les plus qualifiées, par exemple).

Autrement dit, aujourd’hui, dans l’Union européenne et en France en particulier, les femmes ont moins accès à l’emploi (formel⁴), et quand elles accèdent à l’emploi formel, c’est plus souvent à temps partiel, et pour des responsabilités et des salaires moindres.

MALGRÉ UN CADRE JURIDIQUE DE PLUS EN PLUS DÉVELOPPÉ

Pourtant, de nombreuses lois se sont succédé depuis la fin du XIX^e siècle pour tenter de lutter contre les inégalités professionnelles entre femmes et hommes, en France comme en Europe.

En France, la loi Roudy de 1983 a imposé aux grandes entreprises de produire annuellement un rapport chiffré sur la situation des femmes et des hommes dans l’entreprise, et, en 2001, la loi Génisson leur a imposé de négocier tous les trois ans avec les partenaires sociaux un accord d’entreprise visant à réduire les inégalités professionnelles entre femmes et hommes. En 2011, la loi Copé-Zimmermann a imposé des quotas de femmes dans les conseils d’administration. En 2014, la loi Vallaud-Belkacem a renforcé les contrôles et les sanctions pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations. Depuis 2019, les entreprises ont l’obligation de publier annuellement leur score à un indice d’égalité professionnelle dont la formule a été définie par le gouvernement. Plus récemment, la loi Rixain de 2021 a instauré des quotas de femmes pour les cadres exerçant des responsabilités de direction (membres de comité de direction par exemple) et les membres des instances dirigeantes plus globalement.

La France n’est pas un cas isolé⁵. Le Canada est par exemple souvent considéré comme un exemple en matière d’égalité salariale, suite à l’adoption dès 1996 d’une loi proactive en la matière (Tanguay, 2021). En Suède, depuis 1991, les employeurs (employant au moins 10 individus) doivent produire non seulement un rapport annuel sur les salaires des femmes et des hommes mais également un plan d’action comportant des mesures pour éliminer les écarts de salaire, une estimation des coûts afférents et un calendrier de mise en œuvre (Milner, 2021). Au Royaume-Uni, le principe d’un devoir d’égalité des sexes pour les pouvoirs publics a été instauré par une loi de 2006, qui impose notamment aux organisations publiques d’éliminer les discriminations et les harcèlements, mais aussi de promouvoir l’égalité des chances (Conley, 2021).

4. Dans certains pays, les femmes sont très surreprésentées dans l’emploi informel (Hazans, 2011).

5. Pour un panorama international, voir par exemple le travail de Chicha (2006).

QUELQUES PISTES D'EXPLICATION

La question qui se pose à l'issue de ce rapide panorama français et européen est celle de la persistance des inégalités : comment expliquer que les inégalités professionnelles entre femmes et hommes persistent, alors même que les contraintes et obligations législatives auxquelles les entreprises sont confrontées en la matière sont de plus en plus importantes ?

De nombreuses explications ont été apportées pour expliquer la persistance des inégalités malgré les contraintes législatives.

Tout d'abord, l'insuffisance de la contrainte législative a été soulignée. C'est le cas notamment pour les lois qui portent sur des obligations de moyen (par exemple, en France, l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle sans qu'il y ait de réelle incitation à définir une politique volontariste) et non sur des obligations de résultat (par exemple, les lois sur les quotas de femmes dans les comités de direction). Des études ont ainsi montré que les accords d'entreprise définis suite à la loi Génisson en France relèvent d'une égalité à moindre coût, avec des politiques peu volontaristes et standardisées⁶.

Ensuite, des arguments sur l'inertie automatique ou inéluctable de certains chiffres ont été avancés. Par exemple, quand les grandes entreprises sont très masculinisées, féminiser les effectifs suppose mécaniquement de remplacer des hommes par des femmes, ce qui ne peut se faire qu'à la faveur des départs en retraite, des démissions, ou plus globalement du turnover, qui est parfois très faible. De nombreuses années sont donc parfois nécessaires pour augmenter le taux de féminisation des effectifs, ne serait-ce que de quelques points de pourcentage⁷.

Par ailleurs, d'autres courants de recherche ont souligné le caractère genré des organisations⁸, pensées par et pour des hommes, sur le modèle d'un travailleur prétendument neutre mais qui a surtout comme caractéristique le fait de ne pas avoir à se préoccuper de contraintes personnelles ou familiales, ce qui renvoie dans nos sociétés plus souvent à des hommes, qui consacrent moins de temps aux tâches

6. Voir par exemple l'article récent de Charpenel *et al.* (2017) ou celui de Milner *et al.* (2019) sur le sujet.

7. Pour un exemple, voir Coron et Pigeyre (2018).

8. Voir notamment le courant des « organisations genrées » initié par Joan Acker (Acker, 1990).

domestiques que les femmes⁹. Dès lors, un corpus législatif est forcément insuffisant, puisqu'atteindre l'égalité suppose de faire évoluer en profondeur les fonctionnements et les processus organisationnels.

Enfin, et c'est ce qui nous intéressera tout particulièrement dans ce livre, les inégalités professionnelles entre femmes et hommes ne sont pas du seul ressort des entreprises : ces inégalités trouvent aussi leur source dans la culture et dans les représentations, liées au genre particulièrement¹⁰. Or, ces représentations, qui renvoient à des idées enracinées à la fois chez les individus et à un niveau plus global, dans les œuvres culturelles par exemple, sont extrêmement difficiles à changer : cela suppose d'effectuer un travail, qui s'étalera sans doute sur plusieurs générations, de réflexion sur les images et modèles de femmes et d'hommes véhiculés par les œuvres culturelles, sur l'éducation des enfants, et sur la sensibilisation des personnels chargés de l'éducation des enfants.

Plus précisément, il convient ici de donner quelques définitions des termes et concepts centraux de cet ouvrage.

Les stéréotypes de genre renvoient aux représentations et croyances sur les comportements attendus de la part des femmes et de la part des hommes. Schématiquement, il est courant de positionner les croyances individuelles sur une échelle allant d'une vision dite traditionnelle du genre, dans laquelle les comportements attendus de la part des femmes et des hommes sont très différenciés, les femmes étant cantonnées à la sphère domestique et familiale et les hommes à la sphère publique et professionnelle, à une vision égalitaire¹¹ du genre, dans laquelle les comportements ne sont pas différenciés en fonction du sexe¹². Cependant, comme nous le verrons, cette vision ne rend pas compte du fait que les stéréotypes de genre peuvent ne pas

9. Par exemple, en 2016, dans l'Union européenne, 78,5 % des femmes effectuent du travail domestique quotidiennement, contre 33,7 % des hommes. Sur une semaine, en moyenne, les femmes consacrent 38,8 heures à l'éducation ou au soin des enfants, contre 20,7 heures pour les hommes (EIGE).

10. Tout au long de l'ouvrage, nous utiliserons le mot « sexe » pour renvoyer à la variable statistique et administrative, et le mot « genre » pour renvoyer aux phénomènes sociaux liés au sexe. Il faut noter que, dans les enquêtes statistiques mobilisées pour l'ouvrage, et comme c'est le cas sur le plan administratif dans la plupart des pays européens, la variable « sexe » est binaire, avec seulement deux modalités (femme/homme). Cela ne rend donc pas compte d'une possible non-binarité ou fluidité des identités de genre. Il s'agit d'une limite de ces enquêtes.

11. Les travaux sur le sujet introduisent parfois une subtilité en différenciant les termes « égalitarien », « égalitariste » et « égalitaire ». Sur les différentes manières de percevoir l'égalité et la justice, nous renvoyons notamment aux travaux de Kymlicka (2003). Nous privilégierons le terme « égalitaire » qui nous évite d'entrer dans ces considérations.

12. Pour une définition plus précise de cette échelle, voir par exemple Davis et Greenstein (2009).

être monolithiques, et qu'un même individu peut à la fois penser que les femmes et les hommes ont les mêmes aptitudes professionnelles, tout en pensant que les femmes sont mieux placées pour s'occuper des enfants.

La socialisation genrée quant à elle renvoie au processus par lequel les individus acquièrent et intériorisent ces stéréotypes, ou plus globalement les attentes de la société vis-à-vis des femmes et des hommes. De nombreuses instances, institutions, sphères et dimensions concourent à la socialisation genrée, depuis l'école jusqu'à la culture, en passant par la sphère familiale, ou encore les jouets. Le récent ouvrage de Marie Duru-Bellat, *La Tyrannie du genre* (2017), montre ainsi en quoi des normes, des discours et des représentations s'imposent aux individus, et en quoi la loi est totalement impuissante à y remédier. La force de cette socialisation genrée provient entre autres du fait qu'elle s'exerce dès le plus jeune âge, au travers des jouets proposés aux bébés, des habits qui leur sont mis, des réactions que leurs parents ont et qui diffèrent en fonction du sexe du bébé, notamment. Elle provient aussi du fait qu'elle est homogène, au sens où toutes ces instances, institutions, sphères ou dimensions portent un discours uniforme, imposant certains comportements aux femmes, et d'autres comportements aux hommes.

UNE QUESTION CENTRALE : LE RÔLE DE L'ENTREPRISE DANS LA RÉDUCTION DES INÉGALITÉS

Les stéréotypes de genre et la socialisation genrée sont des phénomènes qui dépassent très largement le cadre de l'entreprise – même si l'entreprise y concourt largement, comme nous le verrons. Les individus qui entrent en entreprise sont déjà socialisés et ont déjà intériorisé certains stéréotypes de genre. La culture et les codes de l'entreprise peuvent éventuellement venir se surajouter à cette socialisation première, et la renforcer dans certains cas, mais sans pouvoir la modifier entièrement.

Or, les stéréotypes de genre et la socialisation genrée influent sur les comportements des individus, mais aussi sur la façon dont ces comportements sont perçus, selon qu'ils proviennent d'une femme ou d'un homme. Autrement dit, une femme et un homme peuvent se comporter différemment de manière à correspondre à ce qui leur semble être attendu de leur part en tant que femme ou en tant qu'homme, mais, par ailleurs, le même comportement pourra ne pas

être perçu de la même façon selon qu'il est adopté par une femme ou par un homme.

Les individus intériorisent aussi que les autres individus ont eux-mêmes intériorisé les stéréotypes¹³ : dès lors, une femme peut par exemple sous-estimer ses compétences à réussir dans un domaine jugé masculin, à la fois parce qu'elle sous-estime ses propres compétences, et parce qu'elle a intériorisé une potentielle discrimination de la part des individus amenés à l'évaluer. Lutter contre les stéréotypes de genre et la socialisation genrée semble donc essentiel pour diminuer les inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Cela pose cependant la question centrale du rôle de l'entreprise dans la production et la reproduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes. Si les inégalités sont le fruit de la socialisation genrée et de stéréotypes de genre ancrés dans les individus bien avant leur entrée dans l'entreprise, quel rôle reste-t-il à cette dernière ?

C'est cette question qui sera traitée dans cet ouvrage. Elle sera traitée sous un angle volontairement statistique et comparatif, pour éviter tout procès en subjectivité sur ce sujet hautement sensible. Ainsi, cet ouvrage se fonde sur des données de la statistique publique française et européenne, avec des comparaisons à la fois géographiques (la France et les autres pays d'Europe) et longitudinales (pour mesurer l'évolution depuis les années 1980). Plus précisément, la majeure source de cet ouvrage est l'enquête EVS (*European Values Study*), une enquête menée régulièrement depuis 1981 dans les pays européens (incluant de plus la Russie et l'Azerbaïdjan¹⁴), et qui fournit un échantillon représentatif d'individus, aux niveaux national et européen. D'autres enquêtes ont également été mobilisées, notamment l'enquête EWCS (*European Working Conditions Survey*), une enquête sur les conditions de travail menée régulièrement en Europe par Eurofound. Les données issues du *European Institute for Gender Equality* ont aussi été utilisées pour mettre en relation les stéréotypes de genre et les inégalités entre femmes et hommes au niveau national. Enfin, pour la France exclusivement, les données de la vague 2017 de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) menée par le ministère du Travail seront également mobilisées¹⁵.

13. Ce phénomène est appelé le méta-stéréotype : les croyances qu'un individu a de ce qu'autrui pense de lui.

14. Dans la suite du texte et pour faciliter la lecture, nous utiliserons le terme « Europe » pour renvoyer aux pays couverts par cette enquête, incluant donc la Russie et l'Azerbaïdjan. Certaines données concernent en revanche uniquement l'Union européenne, ce qui sera précisé au fil du texte.

15. Le tableau de l'annexe 1 contient les références exactes des différentes enquêtes mobilisées.

Le livre est organisé en quatre chapitres. Le premier chapitre porte sur la définition et la mesure des stéréotypes de genre, et vise à donner un panorama des différents pays européens en matière de stéréotypes de genre, notamment en lien avec le travail et la distinction entre sphère domestique et sphère professionnelle, ainsi que l'évolution des stéréotypes depuis 1990. Le deuxième chapitre s'attache à faire le lien entre stéréotypes de genre et inégalités professionnelles au niveau national (autrement dit, à regarder si les pays caractérisés par de forts stéréotypes de genre sont aussi ceux avec plus d'inégalités entre femmes et hommes). Le troisième chapitre illustre, à partir de trois exemples, la manière dont les stéréotypes de genre au niveau national contraignent et influencent les comportements individuels des femmes et des hommes au travail. Enfin, le quatrième chapitre est consacré au rôle des entreprises et aux pratiques de gestion des ressources humaines les mieux à même de favoriser l'égalité.