

alternego

**RAPPORT**  
**ALTERNEGO**  
SUR L'ÉÉGALITÉ  
PRO 2023

Clémentine Buisson & Marie Donzel

# Aux origines de ce rapport

Le rapport que vous vous apprêtez à consulter a une histoire. Cette histoire démarre en 2014 quand le Comité des Sages du programme EVE, présidé par Sylvie Bernard-Curie, avec la directrice éditoriale et artistique de ce même programme, Anne Thevenet-Abitbol et sa productrice exécutive, Christine Descamps, ont commandé à la société Donzel & Cie un « inventaire des cinquantes chiffres à connaître sur l'égalité professionnelle ».

La problématique était ainsi posée, à l'époque où le monde de l'entreprise était pressé par la première loi de quota de femmes (la loi Copé-Zimmermann concernant la mixité des conseils d'administration) : il fallait, pour convaincre les dirigeant·e·s, leur parler dans la langue que le monde économique préfère, les nombres.

## Face à l'avalanche de données sur l'égalité professionnelle

Avouons-le, l'exercice nous a paru simple... Avant de se révéler incroyablement plus compliqué que prévu ! Parce que ce qui nous attendait, ce n'était pas un travail de détection des quelques données disponibles, mais déjà à l'époque un travail de tri dans l'avalanche des études, dont la production était en formidable accélération. Une première conclusion s'est imposée : jamais le sujet de l'égalité professionnelle n'avait fait l'objet d'une telle attention et d'un tel effort d'objectivation.

Mais, assez rapidement, cette notion d'objectivation a été mise au défi : nous nous rendions compte que parmi tous les chiffres diffusés, il en était de mal sourcés (voire pas sourcés du tout ou dont la source remontait à plusieurs décennies), construits parfois de façon bancale (on avait mélangé des choux et des carottes ou bien on avait tiré des conclusions générales à partir de panels non représentatifs), certains étaient carrément faux ou n'avaient en tout cas jamais fait l'objet d'un travail d'objectivation méthodique (le fameux « les femmes attendent d'avoir 120% des compétences quand les hommes se contentent de 80% pour candidater à un poste, est même devenu une illustration du phénomène d'« anecdata ») ...

Et beaucoup de ces chiffres étaient employés comme des démonstrations, comme s'ils parlaient d'eux-mêmes, alors qu'il semblait indispensable d'apporter des grilles de lecture pour leur donner du sens.

## Des chiffres et des lettres

À partir de là, nous avons conçu le rapport comme un trait d'union entre deux langages : les chiffres avec tout ce qu'ils apportent d'immédiate lisibilité et les lettres avec ce qu'elles permettent d'amener de complexité, de nuances, de richesse pour le débat. La vocation du document s'est ainsi affinée : il devrait permettre à toute personne désireuse de s'informer sur l'égalité professionnelle, que ce soit pour sa culture personnelle, pour poser les bases d'une politique, pour nourrir un article, pour préparer une intervention ou une prise de parole sur le sujet, de se référer à un document unique.

Ce document propose donc des chiffres (plus de 300), mais aussi des blocs rédactionnels qui répondent à quatre attentes :

**SAVOIR** : vous trouverez à cet endroit essentiellement des définitions et des éléments de contextualisation.

**COMPRENDRE** : vous trouverez dans cette rubrique des clés de lecture pour l'interprétation des chiffres ainsi que des éléments d'analyse complémentaires, retraçant par exemple la pensée d'expert·e·s sur la thématique traitée.

**DÉBATTRE** : vous trouverez ici des éléments utiles pour cartographier les enjeux des débats (parfois des controverses) autour des chiffres et des thématiques.

**AGIR** : c'est le lieu de l'inventaire des initiatives, du partage de bonnes pratiques et de nos préconisations.

## Du rapport Eve & Donzel au Rapport AlterNego

La première édition du rapport est parue en 2015 sous le titre de Rapport Eve & Donzel, en référence au Programme Eve qui en avait eu l'idée et en avait passé la commande et à la société Donzel & Cie qui l'a réalisé.

Il était cependant grand temps de l'actualiser ! Entre 2015 et 2023, pas mal de choses se sont passées. Pour ce qui nous concerne de près, Donzel & Cie a transféré en 2017 l'ensemble de ces activités au cabinet de conseil, d'études et de formation AlterNego. Mais où donc la rencontre s'est-elle faite entre les dirigeant·e·s de ces deux entités ? Au séminaire du Programme Eve, pardi !

Ce programme nous fait l'honneur de nous accorder sa confiance depuis plus de 10 ans et à ce jour, nous y intervenons, désormais sous l'unique marque AlterNego, pour des conférences, des ateliers et pour la production de contenus à destination de son média en ligne.

Que ce Programme soit donc déjà ici remercié pour tout ce qu'il nous a apporté et nous apporte encore, aussi bien sur le plan professionnel que sur le plan des relations humaines.

## À l'ère post-#MeToo, au temps de la loi Rixain, face aux crises...

La nouvelle édition de ce rapport n'est pas qu'une simple actualisation des chiffres d'hier. Car au cours de la dernière décennie, c'est peu de dire que nous avons vu un certain nombre de changements majeurs impliquant directement les acteurs de l'égalité professionnelle ou ayant une portée suffisamment globale pour qu'ils soient nécessairement interpellés sur les impacts en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parmi ces changements majeurs :

- la prise de conscience de la crise climatique ;
- la crise sanitaire liée au Covid-19 ;
- le phénomène #MeToo.

Nous avons donc décidé d'ouvrir un nouveau chapitre spécifiquement dédié à la question de l'impact des crises sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, nous abordons aujourd'hui de façon plus directe la question du sexisme ordinaire, là où nous avons fait montre d'une certaine prudence en 2015, car à cette époque le monde de l'entreprise était encore peu préparé à appeler le sexisme par son nom. C'est une bonne nouvelle pour l'avancée des connaissances et la qualité des débats que l'on puisse aujourd'hui prononcer le mot juste pour désigner les asymétries de traitement en raison du genre.

La question du harcèlement sexuel traverse l'ensemble du rapport: aussi, on trouvera des données sur la part des femmes et des hommes qui en font l'objet et sur le traitement des situations.

Nous avons cependant fait le choix délibéré de ne pas lui consacrer un chapitre: nos travaux menés par ailleurs sur les risques psychosociaux nous conduisent à une certaine prudence concernant l'assimilation des agissements sexistes avec les violences sexuelles, quoique l'acronyme VSS (Violences Sexistes et Sexuelles) de plus en plus utilisé, semble l'insinuer. En effet, notre expérience de terrain sur des situations de harcèlement sexuel nous amène au constat qu'un environnement sexiste n'est pas en soi plus déterminé qu'un environnement inclusif à voir des violences sexuelles s'y exercer et vice versa.

C'est peut-être contre-intuitif, mais le souci de traiter avec autant d'efficacité que d'humanité toutes les situations de harcèlement et de violences sexuelles impose que l'on fasse aussi place à la parole et à la condition des victimes qui peuvent l'être d'un agisseur et d'un environnement faiblement sexistes. Il nous faut parallèlement pouvoir agir pour lutter contre le sexisme, indépendamment du risque qu'il pourrait représenter en termes de dérives qualifiables de violences.

D'autres évolutions des temps récents attirent notre attention :

- après le succès de la loi Copé-Zimmermann sur les quotas de mixité au sein des conseils d'administration, la loi Rixain entend dupliquer la mécanique pour atteindre la parité dans les comités de direction des entreprises ;
- nous constatons, au minimum dans les discours et de plus en plus dans les actes, un poids croissant des critères extra-financiers de la performance (ESG) au sein desquels la participation des femmes aux décisions occupe une place toute particulière ;

- nous observons une forte mobilisation de l'écosystème de l'innovation technologique et de l'économie numérique sur la question de la pénurie des « talents féminins ».

Ces trois mutations tendanciennes nous ont convaincus de renforcer le chapitre consacré à la corrélation entre mixité et performance des entreprises (une corrélation que nous discutons autant que nous apportons de la matière chiffrée pour l'alimenter) et d'accorder une attention spécifique à la place des femmes dans la tech et aux enjeux d'accès aux financements dont celle-ci est particulièrement gourmande.

## Encore un mot avant les chiffres

La première édition du rapport était le fruit d'un travail collectif, auquel des représentants des entreprises partenaires ont participé. La deuxième édition est aussi un travail collectif sur lequel l'ensemble du cabinet **AlterNego** s'est mobilisé.

Clémentine Buisson et Marie Donzel en signent le contenu, mais il faut également saluer l'implication de Valentine Poisson et de Charlotte Ringrave, qui ont largement contribué au recueil des sources et à l'actualisation des données en amont de la rédaction. Jean-Édouard Grésy et Julie Delaissé en ont été les sponsors actifs au sein du cabinet. Romain Braquet en a piloté la direction artistique et la production.

# Sommaire

## Avant les chiffres

**002** — [Introduction.](#)

**009** — [Chapitre 1.](#)      Marché du travail : où (en) sont les femmes ?

**029** — [Chapitre 2.](#)      Écarts de rémunération et de richesse

**051** — [Chapitre 3.](#)      Éducation et qualifications

**063** — [Chapitre 4.](#)      Visibilité et rôles modèles

**080** — [Chapitre 5.](#)      Trajectoires professionnelles :  
le parcours de la combattante ?

**103** — [Chapitre 6.](#)      Articulation des temps de vie  
et flexibilité professionnelle

**118** — [Chapitre 7.](#)      Mixité et performance :  
passer de la conviction à l'action

**144** — [Chapitre 8.](#)      Les crises : risques et opportunités ?

**160** — [Chapitre 9.](#)      L'innovation est-elle l'avenir  
de l'égalité professionnelle ?

**184** — [Conclusion.](#)

## Chapitre 1.

# Marché du travail : où (en) sont les femmes ?

La généralisation du travail des femmes est, dit-on, l'évolution socio économique majeure des soixante-dix dernières années. « Dit-on », insistons-nous, en nous référant, entre autres, à la lecture des travaux des historiennes Michelle Perrot (*Histoire des femmes en Occident, Plon, 1990-1991, coécrit avec Georges Duby et Les Femmes et les silences de l'histoire, Flammarion, 1998*), Sylvie Schweitzer (*Les Femmes ont toujours travaillé, Odile Jacob, 2002*) et Françoise Battagliola (*Histoire du travail des femmes, La Découverte, 2002-2008*).

Les femmes ont toujours travaillé, avec leurs mains comme avec leur tête. Mais on a longtemps « oublié » de les compter parmi les travailleurs. À cela, deux principales causes : premièrement, la réduction de la notion de travail à celle de salariat à partir du XIX<sup>e</sup> siècle, qui aura laissé de côté toutes les travailleuses hors de ce statut et, deuxièmement, l'inscription durable dans les mentalités que le travail productif des femmes était extension de leurs fonctions dans l'environnement familial (cultiver la terre pour nourrir les siens, prendre soin des enfants et des personnes âgées par devoir, se placer au service des familles fortunées pour y entretenir les maisons...). Aussi, c'est en quelque sorte quand les femmes ont commencé à travailler « comme des hommes », à l'usine, puis dans des bureaux, qu'elles sont entrées en « compte » dans la population dite « active » ...

Où en sont aujourd'hui les femmes sur le marché du travail ? Quelle part de la population active représentent-elles ? Dans quels métiers les trouve-t-on le plus et le moins ? Subissent-elles le chômage, la précarité et la pénibilité, plus, moins ou pareillement que les hommes ? Et quand elles créent leur propre emploi, en tant qu'entrepreneuses, ont-elles des occasions équivalentes d'en créer pour d'autres ?

# Combien de femmes travaillent ?

À l'échelle mondiale,

LES FEMMES REPRÉSENTENT

52,64%

DES ACTIFS.

**47%** des femmes en âge de travailler sont sur le marché de l'emploi.

*Source: Banque mondiale, 2019*

## DÉFINIR: la population active

Le Bureau international du travail recense la population active en regroupant les personnes qui occupent un emploi et celles qui en recherchent un. C'est la définition retenue par l'OIT et par l'Insee.

Le taux de participation d'un groupe social à la population active indique la part de ce groupe qui est en emploi ou recherche un emploi.

En France, parmi les femmes en âge de travailler (20-59 ans), **12,9%** sont inactives, contre **5,5%** des hommes en âge de travailler.

*Source: Insee, 2018*

**53%** des hommes inactifs le sont pour raisons de santé, contre **27%** des femmes.

*Source: Algava, Bloch, 2022*

**55%** DES FEMMES SONT INACTIVES POUR DES RAISONS FAMILIALES. CONTRE **7%** DES HOMMES

*Source: Algava, Bloch, 2022*

# Combien de femmes travaillent ?

## RÉFLÉCHIR : ce que « travailler » veut dire

Si l'OIT et les nombreuses institutions qui s'y réfèrent définissent clairement les notions d'activité, d'emploi ou de chômage, elles ne précisent pas ce qui est travail et ce qui ne l'est pas. Qu'est-ce qui définit le travail ? L'appartenance identitaire à un métier ? Le statut ? L'insertion dans une organisation professionnelle ? La participation à la création de valeur (restant à mesurer) ? La rémunération ?

Parce que tous ces critères sont aujourd'hui traversés par des mutations définitionnelles et aussi parce que de nombreuses femmes, de par le monde, travaillent sans être recensées dans la population active (qu'elles exercent dans l'entreprise familiale sans statut, par exemple, ou pratiquent une activité dans le secteur informel), ouvrir une réflexion approfondie sur la notion même de travail s'impose pour penser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous soulignons ici un lien avec les discussions sur la reconnaissance du travail domestique en tant que travail à part entière, et notamment sa prise en compte dans la construction du PIB (une étude Insee 2010 établit à **33%** du PIB français la création de richesse créée par le travail domestique).

# Dans quels secteurs les femmes travaillent-elles ?

À l'échelle mondiale,  
les femmes représentent :

- 25 %** de la main-d'œuvre agricole ;
- 15 %** de la main-d'œuvre industrielle ;
- 71 %** de la main-d'œuvre du secteur des services.

*Source : Banque mondiale, 2019*

## En France,

LES MÉTIERS <b>LES PLUS FÉMINISÉS</b> SONT :	FEMMES
Assistant·e maternel·le	<b>98 %</b>
Secrétaire/assistant·e	<b>97 %</b>
Aide à domicile/aide ménagère	<b>95 %</b>
Aide-soignant·e	<b>90 %</b>
LES MÉTIERS <b>LES PLUS MASCULINISÉS</b> SONT :	HOMMES
Ouvrier·e du bâtiment	<b>98 %</b>
Ouvrier·e qualifié·e de la maintenance	<b>93 %</b>
Conducteur/trice de véhicule	<b>91 %</b>
Militaire, policier·e, pompier·e	<b>85 %</b>

*Source : Insee, 2022*

# Dans quels secteurs les femmes travaillent-elles ?

LES MÉTIERS <b>LES PLUS PARITAIRES</b> SONT :	FEMMES	HOMMES
Cadre de la fonction publique	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>
Cadre de la banque et des assurances	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>
Cadre des services administratifs, comptables et financiers	<b>53 %</b>	<b>47 %</b>
Maîtrise des magasins et intermédiaire du commerce	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>

Source : Insee, 2022

## **RÉFLÉCHIR :** la corrélation entre niveaux de qualification des métiers et déficit de mixité

L'attention des médias comme celle des dirigeants des entreprises est souvent portée sur le déficit de mixité dans des métiers à haute qualification et qui sont en tension. Au hasard, les ingénieurs !

La problématique est réelle : on dénombre seulement **18 %** parmi les ingénieurs de l'informatique et **24 %** parmi les ingénieurs de l'industrie (Insee, 2022). Mais le cas des métiers de l'ingénierie est un peu l'arbre qui cache la forêt d'une systémique qui fait que les métiers les moins qualifiés sont aussi les plus genrés.

Ainsi, de façon générale, plus un métier demande de qualifications, meilleur est l'équilibre des genres en son sein.

# Précarité, chômage et pénibilité : femmes et hommes à égalité ?

La précarité a un visage encore majoritairement féminin

76%

DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL SONT OCCUPÉS PAR DES FEMMES

**25,6%** des femmes à **temps partiel** estiment que c'est une solution subie et **voudraient travailler davantage.**

*Source : Insee, 2021*

51,7%

DES PERSONNES EN CDD ET EN INTÉRIM SONT DES FEMMES

*Source : Insee, 2019*

**62%** des femmes et **32%** des hommes ont des trajectoires professionnelles marquées par l'**alternance de périodes de chômage et d'emploi.**

*Source : ministère du Travail, 2018*

# Précarité, chômage et pénibilité : femmes et hommes à égalité ?

## La pénibilité : un fléau de plus en plus mixte

**8,5%** des femmes et **17%** des hommes ont un emploi exigeant de **travailler de nuit**.

**4,6%** des femmes et **14,3%** des hommes un emploi les soumettant à des **secousses ou vibrations**.

**30%** des femmes et **31,6%** des hommes ont un emploi exigeant le **port de charges lourdes**.

**25,6%** des femmes et **30%** des hommes ont un emploi les soumettant à une **forte pression temporelle**.

**28,6%** des hommes et **39,6%** des femmes ont un emploi exigeant un **travail répétitif**.

**22,6%** des hommes et **29%** des femmes ont un emploi **sans marge d'autonomie**.

**23,6%** des hommes et **28,3%** des femmes estiment **manquer de moyens** pour exécuter les tâches exigées par leur emploi.

**8,3%** des femmes et **10,3%** des hommes sont en **conflit de valeurs au travail**.

**16,3%** des hommes et **20,6%** des femmes **craignent pour leur emploi**.

*Source: Insee, 2022*

# 48%

DES FEMMES ET AUTANT D'HOMMES ONT UN EMPLOI EXIGEANT D'ÊTRE EN STATION DEBOUT OU EN POSTURE PÉNIBLE

*Source: Insee, 2022*

# Précarité, chômage et pénibilité : femmes et hommes à égalité ?

## **COMPRENDRE : enjeux genrés de définition de la pénibilité**

L'article 4161 du Code du travail, qui fait socle du cadre juridique concernant la pénibilité et les risques professionnels, a fait l'objet de nombreuses discussions au prisme du genre. En effet, cet article de loi indique principalement des risques physiques (troubles musculosquelettiques, exposition aux aléas climatiques, contact avec des produits toxiques...) associés à des métiers fortement masculinisés (métiers du bâtiment, de l'industrie, de la manutention), au risque d'entretenir l'idée qu'un travail pénible est un « travail de bonhomme ».

De nombreuses voix ont tenu à rappeler que le port de charges lourdes ou les stations debout et les postures pénibles concernent aussi les métiers très féminisés des services à la personne (notamment dans les soins à la petite enfance ou au grand âge) ou de l'encaissement en grande distribution. Par ailleurs, l'Insee trace aujourd'hui un certain nombre de risques psychosociaux tels que le manque d'autonomie, les conflits de valeur, la pression temporelle ou le sentiment d'insécurité économique, où l'on observe que femmes et hommes se trouvent autant exposés, avec une légère sur-pénibilité pour les femmes.

# Femmes et hommes égaux face au chômage ?

À l'échelle européenne

6,7%

TAUX DE CHÔMAGE  
DES HOMMES

7,4%

TAUX DE CHÔMAGE  
DES FEMMES

## EN FRANCE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	8%	7,8%

## EN ESPAGNE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	13,1%	16,7%

## EN ITALIE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	8,7%	10,6%

## EN FINLANDE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	8,2%	7,1%

## EN IRLANDE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	6,3%	6,2%

## EN BELGIQUE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	6,6%	5,9%

## AUX PAYS-BAS

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	4%	4,5%

## EN ALLEMAGNE

	HOMMES	FEMMES
Taux de chômage	3,9%	3,3%

Source : Insee, 2022

# Femmes et hommes égaux face au chômage ?

## **COMPRENDRE : derrière une apparente égalité face au chômage, des inégalités cachées**

Les chiffres du chômage semblent indiquer que le genre n'est pas une variable pertinente en la matière. Mais avant de conclure trop hâtivement que femmes et hommes sont égaux face au chômage, il faut prendre en compte au moins deux paramètres :

- la sortie de la population active en cas de précarité. Les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à sortir du marché du travail lorsqu'elles ont une trajectoire précaire. Il y a donc une sorte de chômage féminin non comptabilisé dans les chiffres officiels de l'emploi ;
- les montants d'indemnisation. Calculées en fonction de la durée en emploi et du niveau de rémunération pendant la période travaillée, les indemnités de retour à l'emploi perçues par les femmes sont de **28,5%** inférieures à celles que touchent les hommes (Insee, 2020). La chômeuse reste donc en moyenne plus pauvre encore que le chômeur.

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

Les femmes, de plus en plus  
en demande de changement

57%

DES FEMMES EN EMPLOI  
EN FRANCE ASPIRENT  
À CHANGER DE VOIE  
PROFESSIONNELLE

*Source: Ifop, 2022*

Pour **64 %** d'entre elles, c'est le résultat de **frustrations** dans leur emploi actuel ou d'**ennui** au travail.

Pour **50 %**, il s'agit d'échapper à des **souffrances au travail**.

Pour **28 %**, ce désir de changement procède d'un sentiment que leurs **compétences et leur potentiel sont insuffisamment valorisés**.

**24 %** des femmes aspirant à changer de voie professionnelle envisagent de **quitter le salariat**.

*Source: Ifop, 2022*

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

La part des femmes chez  
les travailleurs non salariés (TNS)

37%

DES TRAVAILLEURS  
NON SALARIÉS  
SONT DES FEMMES

*Source : Insee, 2020*

Les femmes représentent :

**58,3%** de l'effectif TNS  
de la **santé et l'action sociale** ;

**45,1%** de l'effectif TNS  
des **services aux particuliers** ;

**31%** de l'effectif TNS  
du secteur du **commerce**.

*Source : Insee, 2020*

42%

DES MICRO-  
ENTREPRENEURS  
SONT DES FEMMES

*Source : Insee, 2020*

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

## RÉFLÉCHIR : non-salariat ou entrepreneuriat ?

La loi « LME » de 2008 a créé le statut d'autoentrepreneur, depuis devenu microentrepreneur, notamment pour permettre à des salariés d'exercer un complément d'activité facturable et de simplifier les démarches d'installation d'entrepreneurs individuels, éventuellement appelés à développer plus ambitieusement leur affaire.

Dans les faits, une part non négligeable des microentrepreneurs se compose de personnes qui créent leur propre emploi, faute d'avoir trouvé à se faire recruter aux conditions répondant à leurs envies, à leurs compétences et à leurs contraintes. Il faut aujourd'hui y ajouter les « travailleurs des plateformes », pour qui le statut de microentrepreneur est un préalable à l'accès à l'emploi.

Les chiffres de l'entrepreneuriat comptabilisent les microentrepreneurs parmi les entrepreneurs. Cela a du sens sur le plan juridique et recouvre une partie de la réalité économique, mais il faut se montrer prudent quant au traitement de la donnée concernant notamment la montée en puissance de l'entrepreneuriat chez les femmes.

Si l'on constate bien une augmentation du nombre de créatrices d'entreprises, il faut raisonnablement pondérer le chiffre global de progression de l'entrepreneuriat des femmes en prenant en compte leur sur-représentation au statut micro-entrepreneur. Retenons, pour bien le comprendre, que les femmes ne représentent que **17%** des créatrices de sociétés (Asteres, 2021) et qu'elles sont moitié moins nombreuses que les hommes à espérer embaucher au moins six personnes dans les cinq prochaines années quand elles créent leur structure (Asteres, 2021). Au total, on considère que le taux réel de femmes parmi les entrepreneurs, une fois écartées les microentreprises n'ayant pas vocation au développement entrepreneurial, s'établit à **29%**.

*Insee, 2020*

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

L'entrepreneuriat a la cote auprès des femmes, malgré la persistance de freins

EN FRANCE

32%

DES FEMMES SE  
DÉCLARENT PRÊTES  
À SE LANCER DANS  
LA CRÉATION  
D'ENTREPRISE

Cette proportion atteint  
**52% chez les 25 - 34 ans.**

*Source: Opinonway, 2020*

Pour **63%** des femmes désireuses d'un changement de vie professionnelle, l'entrepreneuriat est **plus motivant que le salariat.**

Pour **47%**, l'entrepreneuriat est la voie privilégiée pour **concrétiser une idée personnelle.**

Pour **46%**, il s'agit de donner **plus de sens à leur vie professionnelle.**

Pour **34%**, il s'agit de **gagner en liberté.**

Pour **31%**, c'est une solution pour **mieux articuler les temps de vie.**

*Source: Opinonway, 2020*

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

## **COMPRENDRE : la « mompreneuse » n'est plus si convaincue qu'entreprendre va lui simplifier l'existence**

Au tournant des années 2010, on s'est enthousiasmé pour la figure de la « mompreneuse », cette femme qui avait trouvé LA solution pour accéder à la flexibilité et concilier plus aisément vie professionnelle et vie personnelle : entreprendre !

Aujourd'hui, la conviction est plus fragile : **34%** des femmes qui veulent entreprendre ont conscience qu'elles risquent de travailler davantage et de se confronter à plus de contraintes professionnelles que lorsqu'elles étaient salariées (France Active/Opinionway, 2020) et **34%** qu'entreprendre ou être salariée représente le même niveau de contraintes entrant en tension avec les exigences de la vie personnelle.

À l'arrivée, sont désormais minoritaires celles qui attendent de l'entrepreneuriat qu'il résolve le défi de l'articulation des temps de vie.

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

# 39%

DES CRÉATEURS  
D'ENTREPRISE  
EN FRANCE SONT  
DES FEMMES

Source : Insee, 2020

## En France,

Elles représentent **74%**  
des créateurs dans le **secteur  
de la santé et de l'action sociale.**

Elles représentent **71%** des  
créateurs dans le **secteur  
des services aux particuliers.**

Elles représentent **52%** des  
créateurs dans le **secteur  
des services aux entreprises.**

Elles représentent **26%**  
des créateurs dans le **secteur  
de l'information  
et de la communication.**

Elles représentent **8%** des  
créateurs dans le **secteur  
des transports.**

Elles représentent **2%** des  
créateurs dans le **secteur  
de la construction.**

Source : Insee, 2020

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

## **COMPRENDRE : secteurs genrés et écarts de financement**

Les femmes qui entreprennent lèvent deux fois moins de fonds que leurs homologues masculins et l'écart monte jusqu'à presque trois fois moins quand il s'agit de start-up (BCG, 2019). Biais sexiste des acteurs du financement ? L'hypothèse n'est pas à exclure, mais avant de l'instruire, il est important de s'intéresser aux secteurs plus ou moins gourmands en financement dans lesquels femmes et hommes se lancent.

Il apparaît en effet que les femmes entreprennent plus souvent dans des secteurs moins demandeurs d'équipements, de bâtiments, de véhicules et d'investissements en R&D que les hommes. Cela se vérifie si l'on regarde la proportion de femmes entreprenant dans les services aux particuliers (dont les métiers demandent plus de main-d'œuvre que d'équipements) et la proportion de femmes dans les transports (dont le cœur de métier exige que l'on finance des véhicules et des zones de stationnement, entre autres postes finançables).

Outre la variable du secteur d'activité, les acteurs du financement pointent une plus grande aversion au risque financier chez les femmes, laquelle les porterait à privilégier l'autofinancement et/ou à solliciter des montants moindres.

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

En France,

# 44%

DES ENTREPRENEUSES  
ESTIMENT QUE LE PLUS  
FORT RISQUE D'ÉCHEC  
EST LIÉ AU MANQUE  
DE FINANCEMENT

Source : Anaxago, 2019

Les start-up montées par des équipes strictement féminines ont **30%** de chances en moins d'être financées par les principaux investisseurs que celles qui ont des équipes strictement masculines à leur tête.

Les start-up montées par des équipes mixtes ont **8%** de chances en moins d'être financées par les principaux investisseurs que celles qui ont des équipes strictement masculines à leur tête.

Source : BCG, 2019

Les créatrices d'entreprise essuient **deux fois plus de rejet de prêt bancaire** que les hommes.

Source : Anaxago, 2019

**90%** des business angels sont des hommes.

Source : FBA, 2022

# 75%

DES FEMMES QUI  
ENTREPRENNENT  
ONT RECOURS  
AU FINANCEMENT  
PERSONNEL

Source : Bouge ta boîte, 2020

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

## **COMPRENDRE : la mixité, une valeur montante pour les investisseurs**

Si les équipes fondatrices composées à 100 % d'hommes restent encore celles qui obtiennent le plus de financement de la part des principaux investisseurs, il est à noter qu'elles sont désormais talonnées par les équipes mixtes. C'est le résultat d'une triple dynamique :

- l'augmentation du nombre d'équipes mixtes présentant des projets finançables. Depuis une dizaine d'années, de nombreux réseaux d'accompagnement à la création d'entreprise valorisent d'une part le fait d'entreprendre en équipe plutôt qu'en solo et d'autre part le fait de constituer d'emblée des équipes paritaires ;
- la conviction croissante des acteurs du financement que la mixité est source de performance. Particulièrement sensibles aux indicateurs, ces acteurs ont vraisemblablement lu les multiples rapports indiquant que les équipes diversifiées témoignent d'une plus grande robustesse, d'une meilleure résilience en situation complexe et finalement d'une rentabilité légèrement plus importante ;
- la montée en puissance, sur le marché des investisseurs, des fonds à impact qui observent de près les critères ESG... Et tout particulièrement le « G » de gouvernance. La parité de l'équipe dirigeante arrive souvent dans les premières exigences de ces fonds.

# Reconversion et entrepreneuriat : que veulent les femmes d'aujourd'hui ?

En France,

70%

DES ENTREPRENEUSES  
RÉALISENT UN  
CHIFFRE D'AFFAIRES  
INFÉRIEUR À

50 000 €/AN

Source : Bouge ta boîte, 2020

68%

DES ENTREPRENEUSES  
SE DÉGAGENT UNE  
RÉMUNÉRATION  
INFÉRIEURE À

1 500 €/MOIS

Source : Bouge ta boîte, 2020

## Chapitre 2.

# Écarts de rémunération et de richesse

Parlons d'argent, puisque cela reste le nerf de la guerre, que c'est souvent un objet de tensions ainsi que le terrain de multiples interprétations. Comment calculer les écarts de rémunération ?

Pour cela, il faut d'abord se mettre d'accord sur ce que « travail égal » veut dire. Entre les différences de temps de travail, mais aussi de métiers, de secteurs, de parcours, il y a matière à débattre : les un·e·s se réfèrent aux strictes lois d'un marché du travail seulement soumis au devoir de non-discrimination pour justifier l'existence d'écarts résultant de choix de vie (un métier plus ou moins rémunérateur, un secteur plus ou moins prometteur en termes d'évolution, une organisation familiale fondée sur les arbitrages libres au sein des ménages), les autres questionneront le poids de la parentalité dans les destins salariaux des femmes et des hommes en pointant du doigt le coût excessif des grossesses et des contraintes familiales dans la rémunération ; d'aucun·e·s interrogent la perception de la valeur de tel ou tel métier (sommés-nous bien sûr·e·s que le travail d'un·e informaticien·ne vaille plus cher que celui d'un·e prof, d'un·e infirmier·e ou d'un·e assistant·e social·e ?).

Les débats sur le genre de l'argent ne s'arrêtent pas aux questions de la rémunération. Il faut encore se pencher sur la façon dont femmes et hommes perçoivent l'argent, le dépensent, l'épargnent et le placent. Et aussi, comment le couple (et les séparations) joue sur les écarts de revenus et de richesses.

# De quoi les écarts de rémunération sont-ils le nom ?

DANS LE MONDE,  
LES FEMMES CUMULENT

# 35%

DES REVENUS  
DU TRAVAIL

*Source : WIL, 2021*

En France les femmes gagnent en moyenne **22,3%** de moins que les hommes.

Les femmes gagnent **16,1%** de moins que les hommes en équivalent temps plein.

L'écart « résiduel » s'établit à **5,3%** dans le secteur privé.

*Source : Insee, 2022*

## DÉFINIR: salaire, rémunération, revenus

**Salaire :** Selon l'Insee, le salaire, dit « salaire de base », représente le paiement du travail convenu entre un salarié et son employeur au titre du contrat de travail dans le secteur privé et pour les agents contractuels dans la fonction publique, ou de l'emploi pour les fonctionnaires.

**Rémunération :** somme constituée par le total des salaires, primes, gratifications et indemnités divers reçus par un travailleur (salarié ou indépendant) en paiement de son travail au cours d'une période donnée.

**Revenu :** en droit social, il est admis que le revenu constitue ce qui est perçu, en nature ou en monnaie, par un individu ou une collectivité comme fruit d'un capital placé (intérêt sur un capital prêté, dividende sur un capital engagé), ou comme la rémunération d'une activité (profit) ou d'un travail (salaire).

# De quoi **les écarts de rémunération** sont-ils le nom ?

## **COMPRENDRE : à travail égal, salaire égal. Oui, mais...**

Le principe d'égalité de rémunération est considéré comme un enjeu de justice : « à travail égal, salaire égal », dit l'OIT depuis 1919.

Tout le débat réside dans la notion de « travail égal ».

Il faut donc soustraire de l'écart salarial global (comparaison entre la moyenne des revenus du travail de toutes les femmes et la moyenne des revenus du travail de tous les hommes), un ensemble de facteurs explicatifs, du fait que le travail ne serait pas « égal ».

Premier facteur : le temps de travail. Les femmes étant davantage à temps partiel que les hommes, on raisonne en « équivalent temps plein » (EQTP) pour obtenir un prix horaire moyen du travail féminin et un prix horaire moyen du travail masculin.

On va ensuite pondérer le chiffre de l'écart global par des éléments de statuts, de types de contrats, de secteurs d'activité.

Une fois tous ces facteurs « explicatifs » écartés, on obtient un « écart résiduel », également appelé « écart inexplicé », considéré comme la part purement discriminatoire des inégalités salariales.

# De quoi les écarts de rémunération sont-ils le nom ?

Dans l'OCDE

**LE SALAIRE MÉDIAN DES FEMMES EST EN MOYENNE INFÉRIEUR DE 12,5 % DE MOINS PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES**

**Suède**

**7,4%** de moins que les hommes

**Union Européenne**

**11,2%** de moins que les hommes

**Allemagne**

**14,2%** de moins que les hommes

**Royaume-Uni**

**14,3%** de moins que les hommes

**Canada**

**16,7%** de moins que les hommes

**Japon**

**22,1%** de moins que les hommes

**États-Unis**

**17,7%** de moins que les hommes

*Source : OCDE, 2019*

**EXPLIQUER :** derrière les écarts de rémunération, différents modes de calcul.

Les chiffres des écarts de rémunération publiés par l'Insee sont basés sur des calculs de rémunérations moyennes, là où les chiffres publiés par certaines institutions internationales comme l'OCDE sont basés sur la différence de salaires médians.

Pour rappel le salaire médian correspond au salaire qui sépare deux ensembles de salariés. Une moitié gagne plus, et l'autre moitié gagne moins.

# Le facteur « **temps de travail** »

28,4%

DES FEMMES ACTIVES  
SONT À TEMPS PARTIEL  
CONTRE

8,3%

DES HOMMES  
ACTIFS

*Source: Insee, 2019*

76%

DES EMPLOIS À TEMPS  
PARTIEL SONT OCCUPÉS  
PAR LES FEMMES

*Source: Insee, 2021*

Parmi les femmes salariées sans enfants **25%** sont à temps partiel contre **9%** des hommes salariés.

Parmi les femmes salariées ayant 3 enfants ou plus, **42%** sont à temps partiel contre **6%** des hommes salariés.

**26%** des femmes à temps partiel déclarent l'être pour pouvoir s'occuper de leurs enfants ou de personnes âgées contre **6%** des hommes à temps partiel.

*Source: Insee, 2020*

# L'impact de la **ségrégation professionnelle**

En France,

LES HOMMES SE  
PROJETENT DANS

**75%**

DES MÉTIERS  
DISPONIBLES

LES FEMMES SE  
PROJETENT DANS

**50%**

DES MÉTIERS  
DISPONIBLES

*Source : ministère du Travail, 2020*

# L'impact de la **ségrégation professionnelle**

## **COMPRENDRE : calculer l'exposition métier pour mesurer la ségrégation professionnelle**

Chacun·e a bien en tête que les secteurs de l'informatique, de l'industrie et des transports sont masculins, que les métiers du médico-social, des services à la personne et de la vente sont féminins. On ne dispose cependant pas d'actualisation globale de la répartition genrée des métiers depuis le recensement de la Dares de 2013.

Toutefois, différentes études sectorielles confirment des effets de ségrégation : les femmes ne représentent que **28,8%** de la force de travail dans l'informatique (Anita.B, 2020), **12,23%** des salarié·e·s du secteur du bâtiment (FFB, 2020) et **90%** des travailleurs sociaux (Drees, 2022).

Pour appréhender la ségrégation professionnelle, on peut aussi mesurer le nombre de métiers vers lesquels les hommes et les femmes s'orientent. Si tous les métiers sont ouverts aux deux sexes, dans les faits, les femmes se projettent dans **50%** seulement des métiers quand les hommes investissent un horizon professionnel composé de **75%** des métiers disponibles.

# L'impact de la **ségrégation professionnelle**

## **COMPRENDRE : pourquoi la ségrégation des métiers joue-t-elle sur le destin salarial des femmes**

Force est de constater que les femmes se concentrent dans les métiers les moins rémunérateurs (le secteur médico-social, l'enseignement...).

La structure de ces métiers rend difficile toute évolution verticale et donc salariale (au-delà de l'ancienneté). C'est ce qu'on appelle l'« effet plancher collant ». Par ailleurs, les compétences que requièrent ces métiers et la valeur qu'elles ont pour l'organisation sont sous-évaluées. Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle préconise d'ailleurs que ce « travail invisible et ces savoir-faire discrets » soient mieux pris en compte dans le système de classification des entreprises.

La sociologie nous montre aussi que les compétences dites « féminines » ont dans une certaine mesure toujours été considérées comme relevant de l'inné ou comme des extensions des fonctions maternelles, là où les compétences réputées « masculines » sont considérées comme plus techniques, relevant de l'acquis et font donc plus volontiers l'objet de valorisation statutaire et économique. C'est une des composantes de la « division sexuelle du travail » pour reprendre le concept de la sociologue Danièle Kergoat. À travers l'exemple de l'industrie elle a pu mettre en évidence dès 1978 le caractère genré des qualifications ouvrières : *« [Les] qualités recherchées par le patronat sont ou non rétribuées selon que cette main-d'œuvre est masculine ou féminine ; c'est ainsi que la force physique est rétribuée ; mais pas la finesse des mains, qualité pourtant précieuse en filature ; l'effort violent mérite une prime, mais pas la dextérité manuelle, la minutie ou la résistance nerveuse, tout cela sous prétexte que ces qualités ne seraient pas acquises par une formation, mais inhérentes au sexe féminin. »*

# Le poids des statuts et les types de contrat

61%

DES SALARIÉ·E·S EN  
CONTRAT À DURÉE  
DÉTERMINÉE SONT  
DES FEMMES

*Source : Insee, 2022*

EN FRANCE  
LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

42,2%

DE LA POPULATION  
DE CADRES

*Source : Insee, 2019*

Les femmes représentent  
**33% du senior management  
dans le monde.**

*Source : Women in Business, 2022*

**35%** des femmes managers sont  
**responsables d'équipes de plus  
de 10 personnes** contre **52%** des  
hommes.

*Source : Apec, 2021*

# Le prix de la parentalité (n'est pas le même pour les pères et les mères)

LES FEMMES QUI ONT  
TROIS ENFANTS  
OU PLUS GAGNENT

31,3%

DE MOINS QUE LES  
HOMMES EN MOYENNE

*Source: Insee, 2019*

LES FEMMES QUI N'ONT  
PAS D'ENFANTS  
GAGNENT

7%

DE MOINS QUE  
LES HOMMES  
EN MOYENNE

*Source: Insee, 2019*

# Le prix de la parentalité (n'est pas le même pour les pères et les mères)

## DÉBATTRE: «daddy bonus, mommy penalty»

Une partie de la littérature sur les inégalités de genre s'est intéressée aux incidences de la maternité et de la paternité sur les salaires (Hodges & Budig, 2010) au-delà de la seule question des écarts de temps de travail. En effet, si on s'intéresse à la part des stéréotypes autour de la parentalité, on peut noter un effet miroir de *mommy penalty* et de *daddy bonus*.

Le premier affecte les femmes qui sont mères, mais aussi celles qui ne le sont pas encore et ne le seront peut-être jamais mais qui font l'objet d'une présomption de maternité aussi longtemps qu'elles sont en âge de procréer (une femme dans la trentaine est ainsi « attendue » sur une probable grossesse, même si elle n'en a pas exprimé le projet).

Quant au *daddy bonus*, il bénéficie aux pères, en particulier s'ils ont beaucoup d'enfants. En effet on observe que la rémunération des hommes qui ont une famille nombreuse est globalement supérieure à celles du reste de la population.

Ces études font l'hypothèse de l'influence très forte du modèle traditionnel, selon lequel les pères doivent mener la barque de leur foyer, et donc correctement gagner sa vie, ce qui pousserait les employeurs à donner plus de responsabilités aux jeunes pères, augmentant ainsi leurs revenus.

Il ne faut pas non plus négliger le poids du préjugé implicite associé à l'idée de gestion « en bon père de famille », qui présuppose qu'un bon chef de famille sera un bon chef d'équipe, un bon chef d'entreprise, un homme qui a le sens des responsabilités !

# Le levier de la **négociation salariale**

34%

DES FEMMES ENTRANT  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL NÉGOCIENT  
LEUR RÉMUNÉRATION,  
CONTRE 41 % DE LEURS  
HOMOLOGUES MASCULINS

*Source: KPMG, 2019*

# Le levier de la négociation salariale

## **COMPRENDRE : la négociation, au croisement de l'audace et de l'acceptabilité sociale**

Au début des années 2000, on a cru trouver la clé du problème des écarts salariaux : dans leur ouvrage *Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation*, Linda Babcock et Sarah Laschever avançaient que les femmes avaient 2,5 fois plus d'appréhensions que les hommes quand il fallait négocier leurs conditions salariales !

À l'échelle d'une organisation, si on considère les causes structurelles des écarts de salaires, comme la ségrégation professionnelle, c'est plutôt le levier de la négociation collective qu'il faudrait mobiliser pour questionner les niveaux de valorisation économique des métiers à prédominance féminine, par exemple. Néanmoins, pour certains métiers, secteurs et surtout statuts, le poids des grilles salariales est moindre et l'objet des négociations peut être multiple : salaires, primes, bonus, avantages sociaux. Dans ce type de configuration, où le cadre est plus vaste, les écarts peuvent en effet se creuser en laissant plus de place aux comportements individuels et donc aux stéréotypes, qui peuvent se transformer en biais limitants. Le levier de la négociation peut donc ici être un levier d'égalité salariale. Mais pour cela, encore faut-il être conscient des écarts... et être en mesure de faire valoir ses intérêts.

Pourtant, dans le chapitre « Price Higher than Rubies », Babcock et Laschever montrent que la satisfaction à propos des salaires vient de nos attentes et non pas des possibilités qui s'offrent à nous dans l'absolu. Elles font notamment le postulat que les femmes attendent moins, ce qui ne les pousse pas à demander plus. Une enquête Yougov publiée en 2022 met par ailleurs en lumière une moindre acceptabilité sociale des demandes de revalorisation salariale des femmes : même quand elles demandent autant que les hommes. Seule une femme sur cinq qui demande une augmentation l'obtient, contre près d'un tiers des hommes.

# Le rapport à l'argent

EN MOYENNE  
LES FILLES OBTIENNENT

12,5%

DE MOINS D'ARGENT  
DE POCHE QUE LES  
GARÇONS

*Source: Pixpay, 2020*

# Le rapport à l'argent

## **COMPRENDRE : une habitude précoce à gagner moins**

Plusieurs études récentes ont mis en évidence non seulement des inégalités garçons/filles face aux montants d'argent de poche reçus, mais aussi une éducation financière différenciée.

L'étude Childwise de 2017 révèle que les garçons reçoivent plus souvent que les filles de l'argent en contrepartie de leur contribution aux travaux domestiques et en récompense de leurs bons résultats scolaires ; tandis que les filles reçoivent leur argent de poche comme une indemnité pour satisfaire leurs petits besoins.

Le récit du rapport à l'argent ne s'inscrit pas de la même façon chez l'enfant qui éprouve la valeur de ses mérites à travers la monétisation et chez l'enfant qui mesure la reconnaissance de ses besoins par l'autorité. En d'autres termes, les garçons s'habituent davantage dès le plus jeune âge à l'idée que tout travail mérite salaire et les filles au fait qu'il faut bien avoir de quoi vivre et se faire plaisir.

Sans que cela soit nécessairement déterminant pour la capacité future des un·e·s et des autres à négocier leur rémunération, c'est une invitation à considérer l'éducation financière comme un terrain intéressant à investir pour une éducation dégenrée.

# Le rapport à l'argent

# 66%

DES FRANÇAIS PENSENT QUE  
LES FEMMES DÉPENSENT  
BEAUCOUP D'ARGENT EN  
SHOPPING

Pourtant, **les femmes dépensent en moyenne...**

**11%** de moins que les hommes pour l'habillement

**40%** de moins que les hommes pour l'équipement de la maison  
de moins que les hommes pour les loisirs

**30%** de moins que les hommes pour l'alimentation

**12%**

## Le poids des différents postes dans le budget

	FEMMES	HOMMES
Le logement	<b>36%</b>	<b>20,5%</b>
L'alimentation	<b>23%</b>	<b>19%</b>
L'énergie	<b>8%</b>	<b>6,5%</b>
Les transports	<b>7%</b>	<b>6%</b>
La santé	<b>7%</b>	<b>6,5%</b>
L'habillement	<b>4%</b>	<b>3%</b>
Les loisirs	<b>3%</b>	<b>2,7%</b>
L'équipement de la maison	<b>3%</b>	<b>3%</b>

# Le rapport à l'argent

## **DÉBATTRE: le stéréotype de la femme dépensière, un écran futile aux enjeux de pouvoir d'achat**

Nous sommes deux tiers à croire dur comme fer que les femmes sont des folles du shopping. La pop culture nous aide à le penser avec son cortège de femmes qui sortent des boutiques chics les bras chargés de sacs colorés dans les films grand public. La réalité est autre: les femmes dépensent globalement moins que les hommes. Et ce pour la raison première qu'elles ont un pouvoir d'achat inférieur.

En effet, tout en dépensant des montants moindres, elles voient tous leurs postes de dépenses représenter une part plus importante de leur budget: le logement par exemple, capte plus du tiers de leurs ressources, tandis qu'il ne représente que un cinquième du budget des hommes. Il faut compter **10%** d'écart dans la part du budget alloué à l'alimentation, idem pour celui de l'énergie, **7%** pour les transports. En somme, tout ce qui coûte le même prix pour les femmes et pour les hommes représente mathématiquement une part supérieure d'une assiette de pouvoir d'achat inférieur.

Pour compléter le tableau du pouvoir d'achat restreint des femmes, il faut ajouter ce que l'on appelle la *pink tax* ou quand le prix des produits et services « pour femmes » est majoré: le classique, c'est la coupe de cheveux, dont le prix n'est pas fixé en fonction de la longueur ou d'autres caractéristiques de la chevelure, mais du genre de la personne. Plusieurs enseignes ont été épinglées pour avoir différencié le prix des rasoirs, des shampoings, des vélos pour enfants, des déodorants ou des chaussettes selon la couleur de l'emballage, entre autres ingrédients de marketing genré. D'aucun-e-s considèrent encore qu'un certain nombre d'injonctions sociales, notamment esthétiques, constituent une *pink tax* en soi: le devoir de s'épiler ou le *diktat* de la minceur, par exemple, pèseraient sur le budget et sur l'agenda des femmes.

# Écarts de patrimoine : la grande dépossession ?

En France, entre 1998 et 2015, **l'inégalité de patrimoine** entre les hommes et les femmes est passée de **9% à 16%**

Source : Ined, 2020

Parmi les ménages propriétaires d'un logement :

**90,5%** des hommes et **82%** des femmes **détiennent le droit de propriété.**

Parmi les ménages **propriétaires de 2 logements :**

**77,7%** des hommes et **72,9%** des femmes détiennent le droit de propriété.

Parmi les ménages **propriétaires d'un parc immobilier d'au moins 20 logements :**

**72,3%** des hommes et **49,7%** des femmes détiennent le droit de propriété.

Source : Insee, 2021

**18%** des femmes investissent régulièrement, contre **29%** des hommes.

Source : JP Morgan, 2021

**35%** des femmes en couple hétérosexuel **délèguent l'intégralité de la gestion de leurs placements** à leur conjoint.

**53%** des femmes de moins de 35 ans en couple hétérosexuel **délèguent l'intégralité de la gestion de leurs placements à leur conjoint.**

Source : Opinionway, 2022

# Écart de patrimoine : la grande dépossession ?

## **COMPRENDRE : inégalités de richesse et conjugalité**

Selon des chiffres de l'Insee, dans les couples hétérosexuels, **75%** des femmes gagnent moins que leurs conjoints. Les causes des inégalités de richesse dans la conjugalité sont multiples.

C'est tout un contexte, juridique, social et économique, qui les exacerbe.

### **La fiscalité du couple marié ou pacsé**

Le quotient conjugal impose une globalisation des revenus du couple. Ainsi le taux d'imposition de chaque conjoint prend en compte les revenus de l'autre. Et puisque le taux de prélèvement est ensuite calculé en prenant en compte le quotient familial et le barème progressif, « celui qui dispose des revenus les plus élevés bénéficie d'un taux inférieur à celui qu'il aurait subi s'il avait été imposé seul et celui qui perçoit les revenus les plus faibles est taxé à un taux supérieur au taux applicable s'il avait été imposé seul », explique la juriste Lise Chatain. dans une tribune au Monde.

### **Le travail domestique et les tâches éducatives**

Les chiffres du temps partiel comme ceux de la répartition des responsabilités domestiques et familiales indiquent sans conteste que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à réduire leur activité pour s'occuper de leurs enfants, ce qui mécaniquement diminue leurs revenus, et peut mettre en danger leur indépendance financière, d'autant que ce travail domestique n'est ni rémunéré ni compensé de quelque manière que ce soit.

# Écarts de patrimoine : la grande dépossession ?

## COMPRENDRE : les comportements économiques au sein des couples

Dans les couples hétérosexuels, malgré des différences de revenus, les femmes continuent, la plupart du temps, à contribuer de moitié aux dépenses du foyer. Une plus grande part de leur revenu est donc consacrée aux dépenses par rapport à leur conjoint.

On assiste donc à une répartition égalitaire, et non pas équitable, des dépenses qui appauvrit les femmes.

De plus, ce sont plus souvent les hommes qui contribuent à l'achat de biens durables et notamment aux achats de logement ou de voiture. Ces investissements peuvent donc être valorisés économiquement notamment au moment d'un divorce ou d'une séparation.

Les femmes, elles, contribuent d'avantage aux dépenses courantes (cantine des enfants, vêtements, courses alimentaires...) et consacrent une moindre partie de leurs revenus à la constitution d'un patrimoine individuel (par le biais de l'épargne ou l'achat de biens durables).

### Le prix des séparations

La perte de niveau de vie directement imputable à la rupture est de l'ordre de **20%** pour les femmes et de **3%** pour les hommes (Insee, 2015).

Après séparation, pour les propriétaires: dans **75%** des cas le logement principal est conservé; dans **46%** des cas, c'est le conjoint qui le conserve contre **30%** pour les conjointes (Insee 2017).

# Écart de patrimoine : la grande dépossession ?

## **DÉBATTRE : la pension alimentaire est-elle une taxe pour les pères ?**

Dans **20%** des cas de divorces le versement d'une pension alimentaire est décidé.

Dans **97%** des cas, elle est versée par le père. Cela contribue à alimenter l'idée selon laquelle les femmes font payer la facture du divorce à leurs ex-conjoints et que c'est là une inégalité en défaveur des hommes. Néanmoins, la fiscalité corrige cette prétendue inégalité. En effet, le père va pouvoir déduire cette pension de ses revenus imposables. Ce qui revient à déduire les frais liés à l'entretien de ses enfants, alors qu'il ne pouvait pas le faire lorsqu'il était marié ou pacsé (dans ce cas, les enfants sont pris en compte par le biais du quotient familial).

Pour Céline Bessière et Sibylle Gollac, autrices de l'essai *Le Genre du capital* (La Découverte, 2020), « la fiscalisation des pensions alimentaires est un cadeau de l'État aux hommes des classes moyennes et supérieures, qui renforce l'inégalité avec leur ex-conjointe ». Car, de son côté, la mère est imposable sur la pension reçue. Or cette prestation ne vise pas à accroître son revenu, mais bel et bien à matérialiser la contribution financière du père à la vie de ses enfants.

# Une pauvreté relative supérieure chez les femmes

En France

15,2%

DES FEMMES SONT  
CONSIDÉRÉES COMME  
PAUVRES CONTRE  
14,3% DES HOMMES,

**10,1%** des femmes de 75 ans ou plus sont considérées comme pauvres contre **6,6%** des hommes

**29,8%** des mères actives à la tête de familles monoparentales sont considérées comme pauvres contre **20,2%** des pères actifs ou inactifs à la tête de familles monoparentales.

Source : Insee, 2021

**DÉFINIR** : au sens de l'Insee, un individu (ou ménage) est considéré comme pauvre lorsqu'il vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. En France et en Europe, le seuil est le plus souvent fixé à **60%** du niveau de vie médian.

En 2023, le niveau de vie médian en France est de 2 104 euros net mensuel. Si le niveau de pauvreté entre les femmes et les hommes est relativement similaire, les différences entre les femmes et les hommes se creusent en fonction du type de situation et de l'âge.

## Chapitre 3.

# Éducation et qualifications

Des femmes, oui, mais des femmes compétentes, alors ! Il est semble-t-il encore besoin de le préciser quand on fixe des quotas ou, même sans en arriver là, quand on se donne des objectifs d'augmentation de la part des femmes dans un secteur, à un échelon, à certaines fonctions. Avant d'en conclure avec Françoise Giroud (il y a quarante ans !) que « la femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente. », il convient quand même de vérifier que les compétences des femmes ne sont pas en question dans le plafond de verre.

La compétence ne se résume pas au niveau de qualifications, mais cela en fait partie. Et de ce point de vue, les femmes n'ont pas à rougir. Au contraire : leur niveau de formation est historiquement haut, au-dessus de celui des hommes. Toutefois, la question de la mixité des filières reste entière : sous-représentées dans les filières scientifiques et dans les écoles d'ingénieur·e·s, les femmes constituent le gros du bataillon des étudiant·e·s en sciences humaines.

Or les profils scientifiques sont promis à de plus belles carrières que les « littéraires ». Voilà donc plusieurs décennies que l'on œuvre à renforcer la part des femmes dans les écoles d'ingénieur·e·s. C'est une démarche nécessaire. Mais ne faut-il pas aussi travailler à une meilleure valorisation professionnelle des diplômé·e·s en humanités ?

# Scolarisation et alphabétisation : des chiffres globaux qui marquent un progrès

# 10%

DES FILLES ET 8% DES GARÇONS NE VONT PAS À L'ÉCOLE PRIMAIRE DANS LE MONDE.

Contre respectivement **18%** et **12%** en 2000.

*Source : Observatoire des inégalités, 2021*

## **COMPRENDRE : les écarts filles-garçons s'amenuisent... mais la scolarisation revêt des enjeux d'autant plus cruciaux pour les filles**

Malgré d'importants progrès, il existe de grandes disparités en fonction des régions du monde et des pays. Par exemple, en Asie du Sud et de l'Ouest, en 2000 les filles étaient moins scolarisées (13 points de moins) que les garçons. Aujourd'hui, elles y sont autant scolarisées. En vingt ans, l'écart a également été divisé par deux en Afrique subsaharienne.

Le pourcentage de filles non scolarisées reste tout de même important : **22%** des filles ne sont pas inscrites à l'école primaire, contre **18%** des garçons. La scolarisation des enfants progresse donc, et l'écart entre filles et garçons se réduit. Cependant, la scolarisation constitue pour les filles un premier rempart contre les autres sources d'inégalités.

Selon la Banque mondiale, une seule année d'enseignement dans le secondaire permettrait à une femme d'augmenter son salaire de **25%**. Les filles qui vont à l'école ont donc plus de chances d'être indépendantes économiquement, elles ont également moins de chances de se marier très jeunes.

# Scolarisation et alphabétisation : des chiffres globaux qui marquent un progrès

# 17%

DES FEMMES DANS  
LE MONDE SONT  
**ANALPHABÈTES,**  
CONTRE 10 %  
DES HOMMES

*Source: Observatoire des inégalités, 2019*

## En Afrique subsaharienne

**41 %** des femmes sont  
analphabètes, contre  
**27 %** des hommes.

## En Asie du Sud et de l'Ouest

**35 %** des femmes contre  
**19 %** des hommes.

## Dans les États arabes

**32 %** des femmes et  
**18 %** des hommes

*Source: Observatoire des inégalités, 2019*

**DÉFINIR :** l'analphabétisme désigne, selon l'Unesco (depuis 1978), le fait pour une personne de ne pouvoir se livrer à toutes les activités qui requièrent un niveau minimal d'instruction aux fins d'un fonctionnement efficace de son groupe ou de sa communauté.

D'après le Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme (GPLI), cela concerne les personnes qui ont été scolarisées mais qui ne maîtrisent pas suffisamment l'écrit pour faire face aux exigences minimales de leur vie professionnelle, sociale et culturelle.

On parle aussi aujourd'hui d'« illectronisme » pour désigner le déficit d'acculturation et le faible niveau d'aisance avec les outils numériques de certaines populations, ayant pour conséquence de réduire leur employabilité.

# Scolarisation et alphabétisation : des chiffres globaux qui marquent un progrès

**DÉFINIR :** l'analphabétisme désigne, selon l'Unesco (depuis 1978), le fait pour une personne de ne pouvoir se livrer à toutes les activités qui requièrent un niveau minimal d'instruction aux fins d'un fonctionnement efficace de son groupe ou de sa communauté. Son niveau ne lui permet pas non plus d'utiliser l'écriture et la lecture pour son propre développement.

D'après le Groupe permanent de lutte contre l'illettrisme (GPLI), ce dernier concerne les personnes qui ont été scolarisées mais qui ne maîtrisent pas suffisamment l'écrit pour faire face aux exigences minimales de leur vie professionnelle, sociale et culturelle. Elles sont souvent sorties du système scolaire sans avoir acquis de bases solides et n'ont pas eu l'occasion d'exploiter ces compétences immédiatement et régulièrement par une pratique professionnelle par exemple.

On parle aussi aujourd'hui d' « illectronisme » pour désigner le déficit d'acculturation et le faible niveau d'aisance avec les outils numériques de certaines populations, ayant pour conséquence de réduire leur employabilité (sachant que **75%** des emplois actuellement disponibles exigent la maîtrise des compétences numériques de base, selon France Stratégie), ainsi que leur accès à des services essentiels de la vie quotidienne (démarches administratives, mobilité, soins médicaux...).

# Qualifications : un niveau de formation historique des femmes

## Les femmes représentent

**56%** des nouveaux bacheliers en filière générale.

**49,1%** des nouveaux bacheliers en filière technologique.

**41,1%** des nouveaux bacheliers en bac pro.

*Source : Depp, 2022*

**40%** des candidat·e·s ayant émis le vœu d'intégrer une CPGE Scientifique (maths sup).

**42%** des étudiant·e·s en classe préparatoire aux Grandes Écoles.

*Source : Insee, 2022*

### **SAVOIR :** la petite histoire du baccalauréat

Quand Napoléon crée le baccalauréat en 1808, il ne l'interdit pas spécifiquement aux filles, il parle simplement de « candidats ». Cependant, à la même époque, seuls les lycées de garçons préparent au baccalauréat. Dans les lycées de filles on n'enseigne pas les matières de l'examen.

Malgré ces nombreux obstacles, Julie-Victoire Daubié devient la première bachelière française en 1861 : institutrice, elle apprend le grec et le latin avec son frère et demande à passer le bac. Il faudra attendre 1924 pour que des programmes et un baccalauréat uniques soient créés.

Jusque dans les années 1960, les garçons réussissent mieux que les filles au baccalauréat. Puis la tendance s'inverse : depuis soixante ans, ce sont les filles qui performant le mieux à ce diplôme donnant accès aux études supérieures.

# Qualifications : un niveau de formation historique des femmes

## **COMPRENDRE : les filières sélectives, moins prisées par les jeunes bachelières**

Les femmes ont moins tendance à faire des vœux dans les filières sélectives que les hommes et sont proportionnellement encore moins nombreuses à choisir une formation dans ces filières.

On accuse volontiers le « complexe d'imposture » ou à tout le moins le sentiment que nourrirait davantage les femmes, dès le plus jeune âge, qu'il faut déjà atteindre un niveau d'excellence avant même de prétendre à des formations élitistes. Mais il faut aussi prendre en compte les contextes familiaux où l'on observe, en fonction du genre, des niveaux inégaux d'encouragement à la poursuite d'études exigeantes. L'étude Ipsos-Epitech de 2021 sur l'accès des filles et des garçons aux filières diplômantes donnant accès aux métiers du numérique montre effectivement que les filles se sentent moins capables que les garçons de réussir dans cette voie, mais aussi qu'elles y sont moins encouragées par les adultes de leur entourage (parents, enseignants). L'ambition des jeunes filles doit donc à la fois se travailler en renforçant leur propre confiance en elles, mais aussi en affermissant l'influence positive de leur entourage.

# Qualifications : un **niveau de formation historique** des femmes

27,6%

DES FEMMES ONT UN  
DIPLÔME SUPÉRIEUR  
À UN BAC+2, CONTRE  
**24,8%** DES HOMMES

*Source : Insee, 2021*

**26,5%** des hommes sont  
diplômés de **CAP** ou de **BEP**,  
contre **20%** des femmes.

*Source : Insee, 2021*

54%

DES JEUNES FEMMES  
SONT DIPLÔMÉES  
DE L'ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR, CONTRE  
À PEINE 43 %  
DES JEUNES HOMMES

*Source : ministère de la Recherche, de  
l'Enseignement supérieur et de l'innovation,  
2020*

# Mixité des filières, le premier palier du plafond de verre

Il y a **39,8%** de filles en spécialité mathématiques, contre **48,4%** en 2019

Source : Insee, 2022

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

29%

DES ÉLÈVES EN ÉCOLE  
D'INGÉNIEUR·E·S

**70%** des étudiants dans les Universités Langues, lettres, sciences humaines.

**86%** des étudiants formations paramédicales et sociales.

**66%** des étudiants dans les Universités : Médecine, odontologie, pharmacie.

**41%** des étudiant·e·s dans les DUT/universités STAPS.

Source : Insee, 2022

50,7%

DES ÉLÈVES EN ÉCOLE  
DE COMMERCE

# Mixité des filières, le premier palier du plafond de verre

## **AGIR : les maths pour tous·tes**

L'enjeu de la mixité des filières commence dès le lycée, et l'étude des effets de la réforme du bac de 2019 montre à la fois le poids des choix individuels et le rôle que peuvent jouer les politiques publiques dans ce cadre. En effet, créant un bac plus « à la carte », sans filières et sans groupes de matières prédéfinies associant souvent des mathématiques, les élèves français se sont détournés de cette matière, et l'écart entre filles et garçons s'est creusé.

Pourtant, la proportion de filles et de garçons en terminale S avait presque atteint la parité en 2019. À la suite de cette réforme, nous sommes revenus au niveau de 1994. La problématique ayant été soulevée à plusieurs reprises, l'exécutif a décidé de réintroduire des cursus de mathématiques obligatoires au lycée à partir de la rentrée 2023.

## **COMPRENDRE : tu seras DRH, Dir'Comm' ou DAF, ma fille !**

La répartition du ComEx de nombreuses entreprises montre que les femmes apparaissent majoritairement dans ces instances dirigeantes en tant que directrice de la communication, directrice des ressources humaines et directrice des finances, quand les hommes sont davantage sur les fonctions business et opérations.

Cette répartition prend sa source d'une part dans la ségrégation genrée des filières de formation et d'autre part dans la sur-représentation des profils ingénieur·e·s dans les parcours business et opérations.

Pourtant, ces fonctions pourraient davantage puiser dans le vivier des diplômé·e·s des écoles de commerce ou des instituts d'études politiques, qui témoignent justement d'un niveau stable de mixité depuis plusieurs années.

# Formation continue : à l'intersection des **inégalités** de genre et des **inégalités** sociales

# 43%

DES FEMMES ACTIVES  
ONT ACCÈS À DES  
FORMATIONS  
PROFESSIONNELLES

**Chez les cadres :**

**57%** des femmes ont  
suivi une formation contre  
**62%** des hommes.

Dans les grandes entreprises :

**52%** des femmes ont  
suivi une formation, contre  
**59%** des hommes.

*Source: CSEP, 2018*

**COMPRENDRE :** la formation  
professionnelle profite aux plus  
formé·e·s

Indépendamment des enjeux de genre, la formation continue bénéficie davantage aux populations cadres qu'aux employé·e·s et ouvrier·e·s.

La durée des formations est supérieure et le contenu de la formation n'est pas non plus le même. L'encadrement bénéficie en effet de formations à des compétences socialement valorisées et transférables en divers espaces de l'existence (management, soft-skills, gestion des situations complexes...) quand la formation des employé·e·s et des ouvrier·e·s porte davantage sur les techniques et gestes applicables en pratique strictement professionnelle.

Cette différence dans les contenus de formation impacte notamment le développement professionnel et le potentiel de reconversion des salarié·e·s du secteur médico-social, dans lequel on trouve une large majorité de femmes.

# Formation continue : à l'intersection des inégalités de genre et des inégalités sociales

Les femmes représentent

47%

DES SALARIÉS  
DES ENTREPRISES  
ADHÉRENTES AUX OPCO

**Chez les cadres :**

**57%** des femmes ont suivi une formation, contre **62%** des hommes.

**Dans les grandes entreprises :**

**52%** des femmes ont suivi une formation, contre **59%** des hommes.

*Source : CSEP, 2018*

Elles ne sont que **40%** à bénéficier du plan de formation des entreprises.

**24%** des périodes de professionnalisation.

**41%** des versements volontaires des entreprises aux OPCO.

6,7%

DES FEMMES ONT EU UNE AUGMENTATION DE SALAIRE APRÈS UNE FORMATION, CONTRE **8,5%** DES HOMMES

*Source : CSEP, 2018*

# Formation continue : à l'intersection des inégalités de genre et des inégalités sociales

## **COMPRENDRE : la formation aussi, tributaire des enjeux d'articulation des temps de vie**

On sait que la progression professionnelle des femmes est davantage soumise à leurs conditions en matière d'articulation des temps de vie que celle des hommes.

Ce qui joue pour l'accès à l'emploi ou aux promotions, joue aussi pour l'accès à la formation continue. L'économiste Vincent Lignon a collecté, à l'occasion du lancement du CPF, l'ensemble des données disponibles sur le poids des contraintes familiales dans l'accès à la formation continue. Ces recherches mettent en évidence que les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à devoir réorganiser leur vie personnelle pour pouvoir se former et que la formation professionnelle des femmes induit des coûts pour les ménages (notamment frais de garde d'enfants), qui sont moins sensibles quand ce sont les hommes qui se forment.

Ainsi, l'observation des déterminants sociodémographiques de la formation continue montre que les personnes célibataires, les personnes sans enfants en bas âge et les hommes sont plus nombreux parmi les bénéficiaires de formations.

## Chapitre 4.

# Visibilité et rôles modèles

La visibilité, notamment des femmes, permet à ces dernières de s'identifier, de se projeter et d'ainsi modifier le champ des possibles. On a en effet du mal à s'imaginer qu'une petite fille puisse envisager devenir chercheuse en chimie si elle n'en voit jamais sur les plateaux télé, dans ses dessins animés, dans la publicité, dans ses livres ou ses exercices à l'école ? Une meilleure représentation des femmes constitue donc un véritable enjeu pour leur égalité avec les hommes, en permettant une remise en question des stéréotypes de manière globale et pas seulement du côté des femmes.

Même si l'importance de la visibilité est incontestable, il est néanmoins important de s'interroger sur les effets de ces mesures. D'une part les changements de mentalité prennent du temps, et ne garantissent pas un effacement total de nos biais. D'autre part les barrières structurelles ne peuvent pas s'effacer par la seule mise en valeur de rôles modèles.

Promouvoir les rôles modèles sans réfléchir aux barrières structurelles et culturelles qui persistent revient à montrer un « idéal » potentiellement atteignable sans créer de chemin.

Il est nécessaire de s'interroger sur les rôles modèles choisis. Pensons par exemple aux « femmes leaders », souvent mises en avant dans les organisations pour briser le plafond de verre. Sont-elles de vrais « modèles » qui suscitent l'envie de s'inscrire dans leurs pas ou des « superwomen » qui seraient plus de nature à entretenir les complexes des « femmes normales. »

Ce chapitre est aussi l'occasion de s'arrêter sur les stéréotypes et de poser en creux la question de leur poids dans la construction et la perpétuation des inégalités.

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

Le patriarcat comme référentiel de l'ordre genré

57%

**DES FEMMES ACTIVES ONT DÉJÀ SUBI DES BLAGUES OU REMARQUES SEXISTES**

*Source : HCE, 2023*

**65 %** des femmes et **77 %** des hommes (**82 %** pour les hommes de 65 ans et +) **pensent que les hommes doivent protéger les femmes.**

*Source : HCE, 2023*

## COMPRENDRE :

### ce que patriarcat veut dire

On appelle « patriarcat » un ordre social qui place sous l'autorité et la protection des hommes des populations mineures ou réputées vulnérables. En France, le patriarcat est un héritage du Code civil de 1804, dit « Code Napoléon », qui assimilait les femmes aux enfants et les plaçait sous la responsabilité des pères, des frères et des époux. Quoique aboli en droit, le patriarcat s'exerce encore dans les mentalités chaque fois que l'on suppose, de façon bienveillante ou non, qu'une femme a besoin d'un homme pour assurer sa sécurité, pour l'orienter, pour la maîtriser (« Calmez-vous, Madame ! »).

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

47%

DES HOMMES SONT CONVAINCUS DE LA MOINDRE ATTIRANCE DES GARÇONS POUR LES FILIÈRES PARAMÉDICALES ET SOCIALES, CONTRE 36 % DES FEMMES

*Source : Insee, 2022*

36%

DES HOMMES SONT CONVAINCUS DE LA MOINDRE ATTIRANCE DES FILLES POUR LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES, CONTRE 28 % DES FEMMES

*Source : Insee, 2022*

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

## Des rôles et des compétences genrés

# 33,5%

DE LA POPULATION DÉCLARE QU'IL EST NORMAL QUE LES FEMMES S'ARRÊTENT DE TRAVAILLER POUR S'OCCUPER DE LEURS ENFANTS

Source: HCE, 2023

**27%** des femmes  
et **40%** des hommes

**50%** des femmes et **62%** des hommes considèrent que les femmes sont naturellement plus douces que les hommes.

### **DÉBATTRE:** le retour de la mère au foyer ?

Le rapport HCE 2023 indique une croissance de 6 points de la proportion de Français·es qui considèrent qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants. Voilà plusieurs années que le spectre du grand retour de la femme au foyer préoccupe les observateurs et observatrices, notamment à la faveur des périodes de crise. En effet, quand le marché de l'emploi se tend, les femmes sont plus promptes que les hommes à prendre des distances avec la vie active.

**20%** des femmes et **35%** des hommes pensent que les hommes ont naturellement plus le sens de l'orientation que les femmes.

Source: HCE, 2023

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

La « **masculinité toxique** » a de beaux jours devant elle

46%

DES FEMMES ET 39% DES HOMMES PENSENT QU'IL EST PLUS DIFFICILE POUR LES HOMMES DE PLEURER QUE POUR LES FEMMES

23%

DES HOMMES DE MOINS DE 35 ANS CONSIDÈRENT QU'IL FAUT PARFOIS ÊTRE VIOLENT POUR SE FAIRE RESPECTER (CONTRE 11% DES FEMMES EN MOYENNE)

Source: HCE, 2023

23% des hommes considèrent que le **barbecue est « une affaire d'hommes »**.

21% des hommes de moins de 35 ans considèrent **qu'il faut rouler vite** (contre 9% des hommes en moyenne).

Source: HCE, 2023

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

## COMPRENDRE : masculinité ou virilité ?

La philosophe Olivia Gazalé met en évidence une asymétrie linguistique qui fait que le masculin dispose de deux substantivations (la masculinité et la virilité) quand le féminin n'en a qu'une (la féminité). Selon elle, la virilité est une mythologie de la masculinité, couvrant l'imagerie de l'homme fort, possédant et conquérant, capable de recourir à la violence. Ces attributs associés à la masculinité ne décrivent qu'une partie de la construction sociale du masculin. Or, nos croyances et notre appétence pour les post-rationalisations « biologisantes » nous poussent à placer ces caractéristiques au premier plan de ce qui fait « un mec, un vrai ».

Pourtant, la majorité des hommes ne se reconnaissent pas dans cette « masculinité toxique », voire se sentent eux-mêmes menacés par l'agressivité d'autres hommes et par les injonctions à la virilité.

La virilité a un coût, pour reprendre les mots de l'essayiste Lucile Peytavin, qui en évalue à 100 milliards d'euros par an la facture pour la France : **83%** des 2 millions d'auteurs d'infractions pénales traitées par les parquets chaque année sont des hommes, **84%** des responsables d'accidents mortels de la route sont des hommes, **94%** des tués en deux-roues sont des hommes, **75%** des personnes décédées par suicide sont des hommes...

# Les stéréotypes ont la vie dure... **et le sexisme aussi !**

## **DÉFINIR: la valence différentielle des sexes**

À l'échelle de la société, nous assistons à une valorisation sociale différenciée de ce qui est féminin et masculin.

C'est ce que Françoise Héritier appelle la « valence différentielle des sexes ». Cette anthropologue et ethnologue française écrit dans *Masculin/Féminin: la pensée de la différence (1996)*: « *L'observation ethnologique nous montre que le positif est toujours du côté du masculin, et le négatif du côté du féminin. Cela ne dépend pas de la catégorie elle-même: les mêmes qualités ne sont pas valorisées de la même manière sous toutes les latitudes. Non, cela dépend de son affectation au sexe masculin ou au sexe féminin. [...] Par exemple, chez nous, en Occident, "actif", [...] est valorisé, et donc associé au masculin, alors que "passif", moins apprécié, est associé au féminin. En Inde, c'est le contraire: la passivité est le signe de la sérénité [...]. La passivité ici est masculine et elle est valorisée, l'activité – vue comme toujours un peu désordonnée – est féminine et elle est dévalorisée.* » C'est ainsi qu'on associe avec dédain des caractéristiques féminines aux hommes gays. Comme si le féminin dépréciait. Le sexisme est d'ailleurs à la source des insultes homophobes. Dans une cour de récré, une fille qui s'habille et qui joue comme un garçon sera probablement traitée de garçon manqué, mais on la laissera faire et on y verra un comportement intrépide, en revanche un petit garçon qui déciderait de se déguiser en princesse pour la kermesse serait davantage ostracisé, regardé, critiqué, même par les adultes.

Ceci n'est qu'un exemple parmi tant d'autres, et notre quotidien en est jonché. La valence différentielle des sexes permet d'en prendre conscience.

# Visibilité dans les médias : les femmes donnent davantage de la voix

# 25%

DES GENS QUI FONT  
L'ACTUALITÉ DANS  
LES JOURNAUX, LA  
TÉLÉVISION ET LA RADIO  
SONT DES FEMMES

Source : Global Media Monitoring Project, 2020

## DÉFINIR : «faire l'actualité»

Le « Global Media Monitoring Project », publication de référence sur le genre des médias, définit le fait de faire l'actualité comme être le sujet même de l'information ou être interrogé-e afin de l'alimenter.

## Part des femmes qui font **l'actualité dans les journaux, la télévision et la radio**

Afrique	22%
Asie	21%
Caraïbes	27%
Europe	26%
Moyen-Orient	17%
Amérique du Nord	33%
Pacifique	31%

Source : Global Media Monitoring Project, 2020

# Visibilité dans les médias : les femmes **donnent davantage de la voix**

## Dans le monde

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

24%

DES EXPERT·E·S  
INTERROGÉ·E·S.

Les femmes entre 65 et 79 ans représentent **3%** des personnes représentées dans l'actualité, contre **15%** des hommes du même âge.

**14%** des sportifs, athlètes, entraîneurs et arbitres interrogé·e·s sont des femmes.

Parmi les personnes qui apparaissent dans le traitement des sujets **sociaux et juridiques**, **32%** sont des femmes.

**20%** pour le traitement des sujets **politiques et gouvernementaux**.

**42%** des « **expériences personnelles** » et **38%** des « **opinions populaires** » présentées sont relayées par des femmes dans le traitement des actualités.

68%

DES TRAVAILLEURS AU  
FOYER ET DES PARENTS  
INTERROGÉ·E·S PAR  
LES MÉDIAS SONT  
DES FEMMES

# Visibilité dans les médias : les femmes **donnent davantage de la voix**

## **SAVOIR** : qu'est-ce que le Global Media Monitoring Project ?

Fondé en 1995 à la suite de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, organisée par l'ONU à Pékin, le Global Media Monitoring Project (GMMP) analyse tous les cinq ans la présence des femmes, les stéréotypes et le sexisme dans le contenu des médias d'information à l'échelle internationale.

Cette initiative regroupe des étudiants, des chercheurs, des professionnels des médias sur une base volontaire qui constituent et analysent une gigantesque base de données.

D'après l'introduction du rapport de 2020 : « Les équipes du GMMP dans 116 pays ont surveillé 30 172 articles publiés dans les journaux, diffusés à la radio et à la télévision, et diffusés sur les sites web d'information et via les tweets des médias d'information dans 2 251 points de vente, le nombre de nations participantes a augmenté de **63%** depuis 1995, car des données de référence ont été recueillies pour 8 pays se joignant à l'étude pour la première fois. »

# Visibilité dans les médias : les femmes **donnent davantage de la voix**

En France

**16,6%**

DES PERSONNES  
APPARAISSENT À LA  
UNE DES PRINCIPAUX  
TITRES DE PRESSE  
FRANÇAIS SONT DES  
FEMMES

Source: CSA, 2020

**41%** des personnes présentes sur les radios et télévisions sont des femmes.

À la télévision, **35%** du temps de parole est détenu par les femmes.

**25%** pour Canal+

**27%** pour Cnews

**13%** pour L'Équipe

Source: CSA, 2020

## Dans les medias, Les femmes représentent :

**47%**

Métiers du journalisme

**31%**

Journalistes dirigeant·e·s

**73%**

Journalistes documentalistes

**15%**

Reporters photos

Source: Étude Mediaclubelles, 2019

# Visibilité dans les médias : les femmes **donnent davantage de la voix**

**DÉBATTRE :** la présence de femmes journalistes implique-t-elle qu'on parle plus ou différemment des femmes dans l'actualité ?

Eh bien, pas vraiment... La parité dans les médias est un sujet en soi, mais pour aller plus loin il est intéressant de s'attarder sur la place des femmes dans les sujets traités ou même sur le type de sujets traités et l'angle adopté.

On peut par exemple mentionner le traitement des sujets en lien avec les violences faites aux femmes comme des « faits divers » ou des « crimes passionnels », qui persiste malgré une acculturation de certains médias, notamment depuis #MeToo. D'ailleurs d'après le GMMP, les sujets sur le genre et connexes représentent **1%** des actualités traitées.

On voit donc ici la limite de la représentation descriptive, concept plutôt utilisé en politique, qui voudrait que les personnes membres d'un groupe donné représentent, rien que par cette appartenance, le groupe donné –, cette appartenance conférant un niveau suffisant de représentation.

La représentation substantive, elle, repose sur l'idée que les groupes auraient des intérêts spécifiques à défendre, et prendraient des décisions en fonction de ces derniers. Pourtant, pour l'exemple du journalisme, même si les femmes sont nombreuses dans les rédactions, les barrières culturelles et structurelles ne permettent pas toujours un traitement plus égalitaire de l'actualité.

# Rôles-modèles : la clé de l'ambition des femmes ?

# 14,5%

DES LYCÉENNES QUI ONT REÇU UNE FEMME SCIENTIFIQUE DANS LEUR CLASSE, S'ORIENTENT VERS UNE CPGE SCIENTIFIQUE

Contre **11%** dans les autres classes (soit une augmentation de **30%**).

Parmi les **20%** des élèves obtenant les meilleurs résultats en mathématiques au baccalauréat, **45%** des filles des classes visitées par des femmes scientifiques se sont orientées vers une CPGE scientifique contre seulement **28%** dans les classes témoins.

Source : Institut des Politiques Publiques, 2020

## AGIR : un programme modèle pour les rôles modèles

Le programme For Girls in Science, de la Fondation L'Oréal, propose des interventions par des jeunes femmes ayant une formation scientifique (collaboratrices du groupe L'Oréal et jeunes chercheuses).

Une étude d'impact de ce programme a mis en évidence que : *« Les rôles modèles ont un effet sur l'orientation des jeunes filles vers les sciences uniquement pour les filières où elles sont le plus sous-représentées. Il n'y a pas d'impact significatif des rôles modèles sur l'orientation vers une première S, où la sous-représentation des filles demeure modérée. À l'inverse, les intervenantes du programme For Girls in Science ont eu des effets importants sur l'orientation des filles vers les filières du supérieur où elles sont le plus sous-représentées. »*

On peut donc en conclure que, pour fonctionner, l'effet rôle modèle doit être accompagné d'une intention précise et clairement définie.

# Femmes illustres...

# 12%

**DES RUES DE PARIS  
PORTENT LE NOM  
D'UNE FEMME**

*Source : Site de la ville de Paris, 2021*

## **SAVOIR: Qui se cache derrière cette rue?**

En 2019, le conseil de Paris a décidé de rendre leurs prénoms aux rues... ! Pourquoi ? Pour mieux les incarner et redonner leurs lettres de noblesse à certaines femmes illustres, dont on croyait naturellement que le nom appartenait à un homme. La rue de Rochechouart (IX<sup>e</sup>) a ainsi été rebaptisée la rue Marguerite de Rochechouart (1665-1727). Elle a dirigé l'abbaye bénédictine de Montmartre de 1713 jusqu'à sa mort. Mais ce cas est loin d'être isolé : Louise-Émilie de la Tour d'Auvergne, Juliette Récamier, Élisabeth Vigée Le Brun, Germaine de Staël...

**11%** des rues de **Lyon** portent le nom d'une femme.

*Source : Lyon Métropole, 2022*

**5%** des rues de **Strasbourg** portent le nom d'une femme.

*Source : Les dernières nouvelles d'Alsace, 2020*

**10%** des rues de **Bordeaux** portent le nom d'une femme.

*Source : Bordeaux Métropole, 2021*

**3,25%** des rues de **Lille** portent le nom d'une femme.

*Source : MEL, 2021*

Depuis 2016, **70%** des nouveaux noms de rue à Nantes sont ceux de femmes illustres.

*Source : Métropole de Nantes, 2022*

# Femmes illustres...

11,4%

DES PERSONNES  
ENVOYÉES DANS  
L'ESPACE JUSQU'À  
PRÉSENT SONT  
DES FEMMES

*Source: Ciel & Espace magazine, 2021*

6,7%

DES LAURÉAT·E·S  
DU PRIX NOBEL  
SONT DES FEMMES

**2,5%** des lauréat·e·s  
de la médaille Fields  
sont des femmes.

# Femmes illustres...

## DÉBATTRE: la fin des pionnières?

Bien que la place des femmes s'accroisse dans tous les domaines, il reste encore aujourd'hui des « premières femmes à... », autrement dit des « pionnières ».

En 2022, Stéphanie Frappart est la première femme à arbitrer une coupe du monde; Yaël Braun-Pivet, la première présidente de l'Assemblée nationale; Amy Bauernschmidt, la première à être aux commandes d'un porte-avions nucléaire américain; Anne-Marie Descôtes, la première secrétaire générale du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères; Monique Legrand-Larroche la première inspectrice générale des armées... D'ailleurs, dans le traitement médiatique de ce type de situation, on voit souvent des articles qui commencent par « Une femme... » sans que ces derniers ne citent le nom de la femme en question avant quelques lignes.

En plus d'invisibiliser les premières concernées, cela montre que plutôt que de s'indigner du fait qu'il n'y ait qu'une seule femme, justement, on glorifie le fait qu'il y ait en ait une. On assiste donc à une forme d'invisibilisation de ce qu'il se passe derrière ces grandes figures de réussite. On se congratule qu'enfin cela se produise, sans se demander pourquoi ces femmes sont les premières à exercer ces fonctions.

# Femmes illustres...

## COMPRENDRE : rôles modèles ou femmes d'exception ?

Pouvez-vous citer une femme scientifique ? C'est fort probable, mais pouvez-vous en citer trois, quatre, cinq autres, comme ça, sans réfléchir plus que cela ? Dans *The Madam Curie complex*, Julie Desjardin explique que le phénomène d'invisibilisation des femmes dans l'histoire des sciences prend aussi sa source dans le statut d'« exception » que l'on accorde à un petit nombre de femmes.

Par exemple, bien que la mise en avant des contributions de Marie Curie soit absolument légitime, cela engendre une forme d'intimidation autour de cet idéal inatteignable, qui deviendrait plus délétère que bénéfique.

D'autre part, l'effet « Matilda », théorie développée par Margaret Rossiter (et nommée ainsi en hommage à Matilda Joslyn Gage, militante féministe américaine du XIX<sup>e</sup> siècle), montre lui l'invisibilisation systématique des femmes scientifiques et de leurs contributions au profit de leurs homologues masculins.

Entre l'invisibilisation totale et la mise sur un piédestal emprisonnant, peut-être pouvons-nous trouver un juste milieu ?

## Chapitre 5.

# Trajectoires professionnelles : le parcours de la combattante ?

Le schéma est hélas bien connu : à mesure que le niveau de responsabilités s'élève dans les organisations, la proportion de femmes diminue. Est-ce à dire que les trajectoires professionnelles des femmes restent plus escarpées que celles des hommes ? Les chiffres disponibles indiquent que malgré un niveau de formation aujourd'hui supérieur à celui des hommes et une ambition de plus en plus assumée, les femmes se confrontent encore à des barrières dressées devant leur progression professionnelle. La question de l'articulation des temps de vie en est une et la maternité continue à avoir des effets freinants, notamment en matière de temps de travail ou d'accès aux possibilités de mobilité géographique. Ce n'est cependant pas la seule.

Les dirigeant·e·s seront notamment interpellé·e·s dans ce chapitre sur les failles de la conversion des acquis de la formation continue en clés de légitimité pour la prise de plus amples responsabilités. On s'interrogera sur les tenants et aboutissants d'une appétence de plus en plus manifestes des femmes à se reconverter, en l'occurrence en « changeant de vie » (et d'entreprise) plutôt qu'en capitalisant sur leurs expériences pour faire évoluer leur projet professionnel. On ouvre le débat sur l'utilité des quotas non seulement pour accélérer l'accès des femmes à des fonctions dirigeantes, mais également pour que la culture de l'égalité infuse l'ensemble des organisations.

# La confiance en son avenir professionnel

LE SENTIMENT DE CONFIANCE EN SON AVENIR PROFESSIONNEL S'ÉTABLIT À 60 % CHEZ LES FEMMES, CONTRE 75 % CHEZ LES HOMMES

Source : Ipsos, 2020

CHEZ LES 18-24 ANS  
LE SENTIMENT DE CONFIANCE EN SON  
AVENIR PROFESSIONNEL S'ÉTABLIT À

41%

CHEZ LES  
FEMMES

55%

CHEZ LES  
HOMMES

Source : Ipsos, 2020

# L'accès au **premier emploi**

**TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S**  
(1 À 4 ANS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION INITIALE)

**14,6%**

CHEZ LES FEMMES

**19,2%**

CHEZ LES HOMMES

**TAUX D'INACTIVITÉ DES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S**  
(1 À 4 ANS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION INITIALE)

**18,8%**

CHEZ LES FEMMES

**14,9%**

CHEZ LES HOMMES

# L'accès au **premier emploi**

## **COMPRENDRE: les jeunes diplômées sans emploi « préfèrent » l'inactivité au chômage**

Les jeunes diplômées sont apparemment moins touchées par le chômage que leurs homologues masculins.

Mais il faut relativiser cet « avantage » dans l'accès aux premiers emplois en tenant compte des chiffres de l'inactivité, supérieurs de 5 points chez les jeunes femmes par rapport aux jeunes hommes.

Tout se passe comme si, face à la pénurie d'emploi, elles préfèrent se retirer du marché du travail plutôt de s'inscrire au chômage. Ce « choix » de l'inactivité n'est pas sans conséquences sur l'avenir professionnel, dans la mesure où le chômage, même non indemnisé, permet mieux d'accéder à des opportunités (offres d'emploi, formations, mises en relation avec des acteurs de l'insertion) tandis que l'inactivité éloigne du marché du travail.

# L'accès au **premier emploi**

Parmi les bénéficiaires des **dispositifs de politiques de l'emploi à destination des jeunes**, les femmes représentent :

**64 %** des salarié·e·s en Contrats Aidés ;

**47 %** des bénéficiaires de Contrats d'Engagement Jeunes ;

**46 %** de l'accompagnement Intensif Jeunes.

*Source: Dares, 2021*

## **COMPRENDRE : pourquoi un taux supérieur de femmes en Contrats Aidés ?**

Derrière la notion de Contrat Aidé, se cachent plusieurs dispositifs d'aide aux entreprises qui recrutent.

Parmi ceux-ci, il en existe bien un consacré à la mixité et l'égalité professionnelle: le COMEPP. Toutefois, au regard de la faible notoriété de ce dispositif, il est difficile de lui attribuer la sur-représentation des femmes dans les Contrats Aidés.

Il faut davantage aller chercher du côté de la répartition du recours aux contrats aidés par secteurs d'activité: nettoyage de locaux, gardes d'enfants, animation auprès d'enfants et d'adolescents, vacances de personnel hospitalier polyvalents, sont les activités les plus consommatrices de Contrats Aidés (Dares, 2021). Or il s'agit aussi d'activités ultra féminisées.

# Le temps de **travail**

27,5%

DES FEMMES SONT À  
TEMPS PARTIEL

Chez **les jeunes diplômé-e-s**,  
l'emploi à **temps partiel**  
concerne:  
**22%** des femmes;  
**11%** des hommes.

Chez **les jeunes non-diplômé-e-s**,  
l'emploi à **temps partiel**  
concerne:  
**46%** des femmes;  
**22%** des hommes.

*Source : Insee, 2021*

7,5%

DES HOMMES  
SONT À TEMPS  
PARTIEL

*Source : Insee, 2021*

# Le temps de **travail**

## **COMPRENDRE: le « temps partiel subi », au croisement du genre et du niveau de diplôme en début (et en fin) de carrière**

Le « temps partiel subi » (comprenant les **40 %** des personnes à temps partiel déclarant vouloir augmenter leur temps de travail – Insee, 2021) concerne principalement les populations les plus jeunes et les plus âgées.

Chez les moins de 26 ans comme chez les plus de 55 ans, ce sont les femmes et les non-diplômé·e·s qui sont les plus exposé·e·s à cette forme de précarité.

Sans surprise, les femmes privées de diplômes forment le gros du peloton des « temps partiels subis ». La structuration des emplois qu'elles occupent nous dit également que cette part de la population active est aujourd'hui la plus sujette aux horaires atypiques (Ined, 2022).

On parle ici des emplois dans la grande distribution, les services à la personne, les services aux entreprises, etc.

## Parmi les **salarié·e·s à temps partiel**:

**51 %** des femmes et **32,9 %** des hommes le sont pour raisons personnelles ou familiales.

### **Parmi les salarié·e·s à temps partiel pour raisons personnelles ou familiales:**

**26,4 %** des femmes et **6,6 %** des hommes le sont pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne dépendante.

*Source: Dares, 2021*

# La pénibilité professionnelle

## Les horaires atypiques concernent :

**37%** des femmes et **35%** des hommes en emploi ;

**57%** des personnes **travaillant le samedi et/ou le dimanche** sont des femmes ;

**33,3%** des personnes **travaillant entre 0 et 5h** sont des femmes ;

**37%** des personnes **travaillant entre 20h et 00h** sont des femmes ;

**36%** des personnes qui **travaillent entre 5h et 7h** du matin.

## **COMPRENDRE : la nouvelle mixité de la « pénibilité » ?**

La pénibilité au travail a longtemps eu un visage masculin, du fait des critères légaux retenus pour la qualifier, renvoyant aux conditions de travail de métiers où les hommes étaient sur-représentés : températures extrêmes, soumission à de hautes pressions, exposition au bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, postures pénibles, manutention de charges...

La pénibilité est devenue plus mixte à la faveur, d'une part, de la dégradation des conditions de travail dans plusieurs corps de métier très féminisés (personnel hospitalier, employé·e·s de la grande distribution et des plateformes logistiques...) et, d'autre part, de la prise en considération, sinon par le droit, en tout cas par les statisticien·ne·s et par les expert·e·s des conditions de travail, d'autres indicateurs de pénibilité, tels que l'exposition aux risques pour la santé psychique et mentale (pression temporelle, contacts répétés avec des usagers difficiles, stress, conflits de valeur...).

# La **stabilité** professionnelle

Parmi les salarié·e·s en contrat à durée déterminée, **61 %** sont des femmes.

*Source: Insee, 2022*

Parmi les personnes qui travaillent en intérim **37 %** sont des femmes.

*Source: Observatoire intérim/recrutement, 2022*

## **DÉFINIR: Le travail temporaire**

Le travail temporaire, ou travail intérimaire, se caractérise par un contrat de travail signé entre un·e employé·e et une organisation intermédiaire de l'emploi qui met à disposition d'une entreprise cliente le/la salarié·e de façon provisoire.

**87 %** des contrats d'intérim ont une durée inférieure à un mois.

**10 % DES HOMMES ET 9 % DES FEMMES ONT DÉJÀ DÉMISSIONNÉ AU MOINS TROIS FOIS DANS LEUR VIE PROFESSIONNELLE**

*Source: Opinionway, 2022*

**10 % DES HOMMES ET 6 % DES FEMMES ONT DÉJÀ ÉTÉ LICENCIÉS AU MOINS DEUX FOIS DANS LEUR VIE PROFESSIONNELLE**

*Source: Opinionway, 2022*

# La **stabilité** professionnelle

Parmi les personnes actuellement en emploi

**55%**

DES FEMMES ONT ENVIE  
DE DÉMISSIONNER  
(DONT 5% TOUS LES  
JOURS OU PRESQUE)

*Source: Opinionway, 2022*

**36%**

DES HOMMES ONT ENVIE  
DE DÉMISSIONNER  
(DONT 5% TOUS LES  
JOURS OU PRESQUE)

*Source: Opinionway, 2022*

**59%** des femmes et **46%** des hommes ayant envie de démissionner ont le sentiment que c'est une décision impossible à prendre.

Pour **35%** des femmes et **28%** des hommes, le sentiment d'impossibilité est lié à la peur de l'échec.

Pour **18%** des femmes et **10%** des hommes, le sentiment d'impossibilité est lié au fait d'avoir ou de vouloir des enfants.

Pour **15%** des femmes et **11%** des hommes, le sentiment d'impossibilité est lié à la peur de manquer de compétences pour trouver un autre emploi.

Pour **12%** des femmes et **8%** des hommes, le sentiment d'impossibilité est lié à la peur de décevoir ses collègues.

*Source: Opinionway, 2022*

# La **stabilité** professionnelle

## Parmi les démissionnaires

**24%** des femmes et **18%** des hommes ont démissionné dans le mois qui a suivi leur décision de quitter l'entreprise.

**34%** des femmes et **43%** des hommes ont démissionné entre un et trois mois après en avoir pris la décision.

**15%** des femmes et **18%** des hommes ont démissionné plus d'un an après en avoir pris la décision.

*Source: Opinionway, 2022*

À L'ÉCHELLE MONDIALE

**77%**

DES SALARIÉ·E·S  
DU SECTEUR PRIVÉ  
ESTIMENT QUE,  
POUR PROGRESSER  
PROFESSIONNELLEMENT,  
IL FAUT TÉMOIGNER  
D'UNE TOTALE  
DISPONIBILITÉ  
HORAIRE  
ET GÉOGRAPHIQUE

*Source: OIT, 2019*

# La **stabilité** professionnelle

## **DÉBATTRE:** le « big quit » a-t-il un genre ?

Le rapport « Women in the Workplace » co-produit par McKinsey et Lean in en octobre 2022 a fait couler beaucoup d'encre en mettant en évidence une croissance de plus de **20 %** des aspirations des femmes à changer de vie professionnelle entre la période pré-Covid et l'année 2021. Il n'en fallait pas plus pour donner un visage de femme au fameux « big quit » parti des États-Unis pour essaimer avec plus ou moins d'intensité dans l'ensemble du monde occidental.

L'étude pointe comme principal motif des femmes pour quitter leur emploi une croissance sensible des situations d'épuisement professionnel. En effet, les femmes seraient **42 %** aujourd'hui contre **32 %** en 2019, à se dire épuisées. Et les auteur-e-s du rapport de mettre en cause le télétravail comme facteur de résurgence d'une répartition traditionnelle des rôles familiaux aboutissant à un rehaussement du temps de travail domestique et familial de l'ordre de cinq heures à quinze heures par semaine.

Malgré cela, **78 %** des femmes demandent encore plus de flexibilité à leur employeur. Mais plus de flexibilité, n'est-ce pas un risque grandissant de remplir à ras-bord (et au-delà) la « double journée » ? L'étude dit aussi que **73 %** des femmes attendent de leur employeur de meilleures perspectives de progression professionnelle. Alors, peut-être que pour limiter la grande démission des femmes, il faut avant tout, et surtout, faire exploser le plafond de verre. Car on peut aussi prendre le pari qu'en accédant à des postes à hautes responsabilités aussi bien rémunérés que ceux de leurs homologues (et conjoints) masculins, leur disponibilité sera moins systématiquement la variable d'ajustement des organisations familiales.

# Aspirations à faire progresser...

En France

26%

DES FEMMES EN EMPLOI SOUHAITENT AVOIR DAVANTAGE DE RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES

Source: Ifop, 2022

35%

DES FEMMES SALARIÉES COMPTENT SUR UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POUR AUGMENTER LEUR RÉMUNÉRATION

Source: Ifop, 2022

35% DES FEMMES SALARIÉES NE VOIENT PAS D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE POSSIBLE DANS LEUR EMPLOI ACTUEL

Source: Ifop, 2022

# Stratégies de formation professionnelle

**75%** des femmes qui suivent une formation le font en prévision d'un changement de fonction.

**70%** des hommes qui suivent une formation le font à la suite d'un changement de fonction.

**74%** des femmes et **61%** des hommes qui suivent une formation le font en vue d'obtenir une meilleure rémunération.

**64%** des femmes et des hommes qui obtiennent une augmentation de leur rémunération suivent peu après une formation.

*Source: Dares, 2021*

**46 % DES HOMMES ET 40 % DES FEMMES AYANT BÉNÉFICIÉ D'AU MOINS 18H DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES TÉMOIGNENT D'UNE PROGRESSION PROFESSIONNELLE**

*Opinionway, 2022*

**POUR 26 % DES HOMMES ET 23 % DES FEMMES, CETTE PROGRESSION PROFESSIONNELLE SE TRADUIT PAR UNE AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION**

*Source: Dares, 2021*

# Stratégies de formation professionnelle

## **DÉBATTRE:** des stratégies de formation genrées, est-ce la preuve d'un complexe d'imposture « au féminin » ?

Femmes comme hommes ont conscience de l'importance de la formation professionnelle pour préserver leur employabilité et progresser professionnellement. Toutefois, les stratégies sont légèrement différenciées en fonction du genre: les femmes ont davantage tendance à se former en amont d'un changement de situation professionnelle quand les hommes sont plus volontiers amenés à se former à la suite d'un tel changement.

On peut émettre l'hypothèse que pour les femmes, la mise à niveau des compétences constituerait un préalable nécessaire pour progresser, tandis que les hommes attendraient d'entrer dans leurs nouvelles fonctions pour compléter leur bagage de savoir-faire et savoir-être.

Il faut néanmoins manipuler cette hypothèse avec prudence, car on aurait trop vite fait d'en conclure que « les femmes attendent d'avoir 120% des compétences quand les hommes se contenteraient de 80% » lorsqu'il s'agit de franchir une étape de progression professionnelle. Nous rappelons ici qu'aucune étude n'a prouvé que le « complexe d'imposture » ait un visage plus féminin que masculin.

Pour comprendre les stratégies différenciées de formation, il faut certes prendre en considération les freins intériorisés des femmes qui pourraient restreindre leur sentiment de légitimité, mais il faut aussi tenir compte de facteurs organisationnels et systémiques. Par exemple, on constate un moindre taux de transformation de la formation en promotion et en augmentation de rémunération chez les femmes que chez les hommes. Ce fait permet d'interroger les biais de genre des employeurs quand il s'agit de valoriser une démarche de formation. En d'autres termes, un homme qui monte en compétences bénéficierait d'une plus haute présomption de légitimité à occuper un poste à responsabilités qu'une femme. De là à penser que les femmes doivent toujours apporter davantage de preuves qu'elles sont capables pour accéder au même niveau que les hommes, il n'y a qu'un pas...

# Le manager est (de plus en plus souvent) une femme

## En France

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

42,2%

DE LA POPULATION  
DE CADRES

*Source: Insee, 2019*

Les femmes représentent **22,4%** des membres des ComEx des entreprises du SBF 120.

*Source: Ethics & boards, 2021*

**68%** des femmes membres de ComEx y occupent des postes fonctionnels (RH, juridique, communication...).

*Source: Heidrick & Struggles, 2022*

**86%** des hommes membres de ComEx y occupent des postes opérationnels.

*Source: Heidrick & Struggles, 2022*

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

33%

DU SENIOR  
MANAGEMENT DANS  
LE MONDE

*Source: Women in Business, 2022*

**52%** des hommes managers et **35%** des femmes managers encadrent une équipe d'au moins 10 personnes.

*Source: Apec, 2021*

# Le manager est (de plus en plus souvent) une femme

## **COMPRENDRE: une « paroi de verre » sur toute la verticale des organisations**

Une part des écarts genrés d'accès aux fonctions à responsabilités dans les organisations s'explique par ce qu'on appelle la « paroi de verre ».

Ce concept est employé pour qualifier les fonctions offrant de moindres perspectives de transfert de compétences d'un métier à l'autre et, partant, de mobilité horizontale dans les organisations. Par exemple, les fonctions opérationnelles permettent de passer relativement facilement d'un « business » à un autre, voire de prendre à un moment de sa carrière des postes fonctionnels: un-e ingénieur-e qui dirige les opérations d'une usine pourra diriger les opérations d'une autre usine dans un même secteur ou dans un autre, et pourra se voir nommer à la direction de cette usine, mais aussi à la tête de l'innovation, à la tête des RH ou de la communication de son groupe. En revanche, un-e responsable de la communication aura peu de chance d'évoluer vers les métiers opérationnels au cours de sa carrière et ne pourra quasiment monter les étages de l'organisation qu'en prenant l'escalier des métiers du marketing et de la comm'.

Autrement dit, certaines voies ouvrent presque tous les horizons de progression professionnelle dans un environnement donné (et éventuellement au-delà de cet environnement), tandis que d'autres voies ne permettent d'évoluer que dans un nombre limité de filières métier et/ou de secteurs d'activités.

La sur-représentation des femmes dans les métiers à paroi de verre (marketing/communication, finance, juridique, RH et autres fonctions « supports »), et surtout leur encore trop faible représentation dans les filières opérationnelles, viennent à la fois expliquer la permanence du plafond de verre et la répartition genrée des fonctions dans les ComEx.

# C'est qui le boss ?

À l'échelle mondiale

LES FEMMES  
COMPTENT POUR

24%

DE LA COMPOSITION  
DES CONSEILS  
D'ADMINISTRATION  
DES ENTREPRISES  
DANS LE MONDE

Source : Crédit suisse Research Institute, 2021

84,3%

DES SALARIÉ·E·S DU  
SECTEUR PRIVÉ ESTIMENT  
QU'UNE FEMME EST  
AUSSI APTE QU'UN  
HOMME À DIRIGER  
UNE ENTREPRISE

Source : OIT, 2019

## Part des femmes dans la **composition des conseils d'administration**

Europe	34,4%
Amérique du Nord	28,6%
Japon	11,5%
France	45,1%

Source : OCDE, 2020

# C'est qui le boss ?

## COMPRENDRE : l'efficacité relative des quotas

La France et la Norvège sont aujourd'hui championnes du monde de la mixité dans les conseils d'administration (CA) des grandes entreprises. Mais quel est leur secret ? Les quotas ! La Norvège y est passée dès 1993, la France s'y est mise en 2011 avec la loi Copé-Zimmermann, que le Parlement européen a décidé en 2022 de dupliquer à toute l'échelle de l'Union pour atteindre l'objectif de 40% de femmes au moins dans les CA des grandes entreprises privées d'ici à 2026. La loi Copé-Zimmermann a en effet pu faire démonstration que les quotas, ça marche. En 2012, la France plafonnait à **8,5%** de femmes dans les conseils. En 2013, soit deux ans après l'entrée en vigueur de la loi, le taux s'élevait à **23,4%**. En 2017, date butoir pour l'atteinte de l'objectif, celui-ci était dépassé avec **42%** de femmes dans les CA.

Oui, mais... Car il y a un mais ! Ce « mais », c'est la démonstration en parallèle de l'échec de la théorie du ruissellement. On a en effet cru un temps qu'un effet de « rôle modèle » doublé d'une acculturation des dirigeant-e-s au bénéfice de la mixité ferait de la loi Copé-Zimmermann une impulsion pour faire cascader l'égalité de genre à tous les étages des organisations. Force est de constater que dès les ComEx, la mécanique était grippée : en 2008, les femmes comptaient pour moins de **8%** de la composition de ces instances dirigeantes ; pas plus de **12%** en 2013 et **15%** en 2017.

Qu'à cela ne tienne, on a voté la loi Rixain, qui pose le même principe de **40%** de femmes au moins, cette fois-ci dans les ComEx des grandes entreprises privées, à échéance 2030. Le projet a fait couler beaucoup d'encre et provoqué aussi quelques sueurs froides jusque chez les dirigeant-e-s les plus convaincu-e-s par la loi Copé-Zimmermann. Car réussir la parité d'un ComEx, c'est sensiblement plus compliqué que celle d'un CA. D'abord, parce que dans un CA, vous pouvez placer

# C'est qui le boss ?

des cumulard·e·s: on a ainsi pu faire grimper le taux global d'administratrices en mettant de mêmes femmes dans plusieurs conseils. Dans un ComEx, chaque dirigeant·e n'occupe en principe cette fonction que dans l'entreprise où il/elle exerce. Il faut donc trouver bien plus de femmes à nommer, c'est arithmétique. Ensuite, parce que le ComEx ou CoDir, comme son nom l'indique, est composé de dirigeant·e·s dont le parcours a construit une légitimité nécessaire pour prendre des décisions concernant la stratégie et les opérations de l'organisation. En d'autres termes, on ne peut nommer dans un ComEx que des personnes qui ont pu avoir une riche trajectoire professionnelle ascendante et qui ont acquis une certaine visibilité. Cela signifie que pour remplir les quotas dans les ComEx, les entreprises n'ont d'autre choix que celui de pulvériser le plafond de verre pour que cesse l'écémage des femmes dans le *pool* de dirigeant·e·s potentiel·le·s. Les quotas dans les ComEx appellent donc absolument des évolutions structurelles pour permettre à autant de femmes que d'hommes de construire une trajectoire ascendante.

Pour autant, doit-on s'attendre à ce que la loi Rixain réussisse là où la loi Copé-Zimmermann avait échoué, c'est-à-dire à faire ruisseler la culture de l'égalité professionnelle partout dans les entreprises? On peut en douter, car comme les CA, les ComEx ne demandent pas que l'on fasse émerger un si grand nombre de talents féminins. Quelques femmes suffisent pour chaque génération de dirigeant·e·s d'une entreprise.

Du coup, faudra-t-il une troisième loi de quota pour faire briser le plafond de verre à l'échelon des fonctions d'encadrement supérieur?  
Et pourquoi pas une quatrième à l'échelon du management de proximité?

# C'est qui le boss ?

DANS LE MONDE,  
LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

5%

DES CEO DES  
ENTREPRISES  
COTÉES

**DÉFINIR: CEO, c'est pareil que PDG ?**

La fonction de PDG est une sorte d'exception française dans laquelle le président du conseil d'administration est également le directeur général de l'entreprise. La notion de CEO indique un même niveau de responsabilités (et de pouvoir), quoiqu'elle recouvre essentiellement le mandat de direction générale, distinct, dans la plupart des pays, de la présidence.

Nous retenons ici, pour la pertinence de la comparaison internationale, cette notion de CEO.

## Part des entreprises cotées qui ont **des femmes CEO**

Monde	5%
Irlande	14%
États-Unis	12%
Singapour	11%
Suède	10%
Belgique	10%
Royaume-Uni	8%
Finlande	8%

Afrique du Sud	5%
Australie	14%
Portugal	12%
Émirats arabes	11%
France	10%
Espagne	10%
Allemagne	8%
Chine	8%

# C'est qui le boss ?

DANS LE MONDE,  
LES FEMMES  
REPRÉSENTENT  
MOINS DE

0,1%

DES CEO DANS  
LE SECTEUR  
DE L'INDUSTRIE

2% des CEO dans le secteur  
du **bâtiment**.

2% des CEO dans le secteur  
des **transports**.

4% des CEO dans  
le secteur des **médias  
et divertissements**.

10% des CEO dans le secteur  
de la **banque**.

13% des CEO dans le  
secteur de la **chimie**.

*Source: Heidrick & Struggles, 2021*

## COMPRENDRE : l'ultime étage du plafond de verre

Le plus haut niveau d'une grande entreprise reste-t-il le bastion imprenable des inégalités ? La très faible proportion de femmes parmi les CEO, et ce partout dans le monde, semble l'indiquer. Il faut néanmoins s'intéresser aux dynamiques : le rapport *Route to the Top*, de Struggles et Heidricks, avance que, à l'échelle mondiale, **13%** des nominations effectuées en 2021 ont concerné des femmes. C'est deux fois plus que l'année précédente. Ce rapport permet également de constater que les nominations de femmes CEO procèdent de plus en plus de la promotion interne, là où jusqu'en 2018, la majorité des femmes qui accédaient au plus haut poste d'une entreprise venaient d'une autre organisation. Affaire à suivre.

# C'est qui le boss ?

## À L'ÉCHELLE MONDIALE, 46,6 % DES SALARIÉ·E·S DU SECTEUR PRIVÉ ESTIMENT QU'IL EST PLUS DIFFICILE POUR UNE FEMME D'ATTEINDRE LE SOMMET DES ENTREPRISES

Source: OIT, 2019

**DÉBATTRE:** la falaise de verre, ou quand les conditions dans lesquelles les femmes accèdent au pouvoir sont questionnées

Arriver au « top » d'une entreprise, c'est une chose. Mais encore faut-il s'y installer dans de suffisamment bonnes conditions pour pouvoir mener des actions qui feront la force d'un bilan. Les chercheurs en psychologie organisationnelle Ryan & Haslam ont forgé en 2005 le concept de « falaise de verre » pour décrire la propension des organisations à nommer des femmes à des postes à responsabilités quand le risque d'échec est le plus élevé. Autrement dit, les places se libéreraient plus volontiers pour des dirigeantes quand les postes sont casse-g\*\*\*. Et les chercheurs d'en appeler à une prise en considération de la qualité des postes auxquels les femmes sont nommées, autant qu'aux données quantitatives qui donnent à lire la progression de la part des femmes aux fonctions de pouvoir.

## Chapitre 6.

# Articulation des temps de vie et flexibilité professionnelle

Il est courant de vouloir régler la question des inégalités professionnelles par davantage de flexibilité au travail. En effet, quand on les interroge, les femmes sont légion à dire que le premier obstacle au développement de leur carrière, c'est la difficulté à articuler les temps de vie. Mais derrière cette affirmation qui semble de bon sens, force est de constater que les mesures de conciliation entre vie pro et vie perso n'ont pas toujours les effets escomptés sur la réduction des inégalités, et que, dans certains cas, elles peuvent même les aggraver.

La demande d'équilibre des temps de vie, principalement portée par les femmes (et spécifiquement par les mères) ces dernières années est aujourd'hui le fait de toutes les populations de l'entreprise. C'est d'ailleurs un critère majeur de sélection de l'employeur pour les jeunes générations. Mais on ne solde pas la question des inégalités au sein des couples face au travail domestique et familial et leurs conséquences sur les écarts de conditions professionnelles en considérant comme équivalents le souhait d'avoir des activités de loisirs aux horaires de son choix et la nécessité de satisfaire aux contraintes de la parentalité en contexte d'assignations genrées. En effet, donner accès à la liberté de s'organiser et corriger des inégalités, cela n'appelle pas les mêmes politiques.

Il nous faut donc, en même temps que l'on œuvre à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail pour tou-te-s, piloter avec une finesse toute particulière les indicateurs qui témoignent de la part des inégalités professionnelles imputables à la maternité et à la parentalité.

# Parentalité et articulation des temps de vie : choix ou non-choix ?

## LA MOYENNE MONDIALE DU NOMBRE D'ENFANTS PAR FEMME S'ÉTABLIT À 2,4

Source : Banque mondiale, 2020

### Par régions, **moyenne du nombre d'enfants** par femme

Monde	<b>2,40</b>	Chine	<b>1,7</b>
Union européenne	<b>1,54</b>	Inde	<b>2,1</b>
France	<b>1,8</b>	Brésil	<b>1,72</b>
Espagne	<b>1,23</b>	Argentine	<b>1,9</b>
Italie	<b>1,27</b>	Chili	<b>1,5</b>
Irlande	<b>1,6</b>	Mexique	<b>2,4</b>
Royaume-Uni	<b>1,63</b>	Afrique du Sud	<b>5,2</b>
Russie	<b>1,5</b>	Burundi	<b>1,5</b>
Canada	<b>1,4</b>	Mali	<b>6</b>
États-Unis	<b>1,6</b>	Niger	<b>6,9</b>
Japon	<b>1,36</b>	Maroc	<b>2,4</b>

Source : Eurostat, 2019

# Parentalité et articulation des temps de vie : choix ou non-choix ?

En France

45%

DES FEMMES DÉCLARENT QU'ÊTRE PARENT A DES CONSÉQUENCES SUR LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE, CONTRE 23 % DES HOMMES

**16%** d'entre elles déclarent comme conséquence principale la réduction de leur temps de travail, contre **3%** des hommes.

**14%** déclarent comme conséquence principale la modification de leurs horaires de travail, contre **11%** des hommes.

*Source: Insee, 2021*

61%

DES PARENTS DÉCLARENT AVOIR DES DIFFICULTÉS DE CONCILIATION DES TEMPS DE VIE

**53%** des ouvrier·e·s évoquent pour raisons principales le travail intense ou fatiguant (15%) et les horaires imprévisibles (14%).

**73%** des cadres évoquent pour raison principale la longueur des journées de travail (29%).

*Source: Insee, 2020*

# Parentalité et articulation des temps de vie : choix ou non-choix ?

## **DÉBATTRE :** planifier sa parentalité comme on planifie sa carrière ?

L'allongement de la durée des études et la massification du travail des femmes sont historiquement corrélés au report de l'âge de la première maternité. Les projets de parentalité entrent effectivement, de façon consciente ou non, dans les stratégies familiales de gestion des doubles carrières. Les femmes qui n'ignorent pas que la maternité risque d'impacter davantage leur carrière sont de plus en plus attentives à la culture de l'entreprise qui les emploie et au panier de mesures de conciliation de temps de vie proposé par l'employeur.

Certains de ceux-ci vont désormais encore plus loin en prenant en charge les frais de la congélation des ovocytes et des FIV pour celles de leurs collaboratrices qui voudraient retarder l'âge de la maternité : Apple et Facebook, puis Starbucks et Tesla ont fait la une des journaux en annonçant une telle mesure. Cela n'a pas suscité que des opinions enthousiastes. En effet, si certain-e-s voient dans cette offre de prise en charge une façon d'offrir plus de liberté aux femmes (en les affranchissant plus ou moins de « l'horloge biologique »), d'autres y voient un calcul cynique, au nom de politiques d'attractivité employeur qui ne posent pas la question des rythmes de travail et des temps de carrière.

Car finalement, faut-il offrir à sa salariée de 30 ans une congélation d'ovocytes afin qu'elle puisse se donner à fond dans son boulot pendant les 10-15 années qui suivent ou bien faire le nécessaire pour que l'on puisse faire carrière en même temps qu'on devient mère et aussi faire carrière après 45 ans ?

Plusieurs entreprises ont fait un choix moins technologique mais obéissant peut-être davantage du bon sens en relevant l'âge limite de repérage des hauts potentiels : là où beaucoup d'employeurs considèrent qu'un haut potentiel a moins de 35 ans, ces entreprises engagées dans la transformation des critères du talent estiment avec raison que l'on peut se révéler même après 45 ans !

# Tâches domestiques et éducatives : encore « une affaire de femmes » ?

DES FEMMES  
FONT LA  
CUISINE OU  
LE MÉNAGE

AU MOINS UNE HEURE  
CHAQUE JOUR, CONTRE  
**36 %** DES HOMMES

*Source : Observatoire des inégalités, 2020*

## À la fin d'une journée de travail :

**37 %** des mères (et **14 %** des pères) disent devoir effectuer des tâches domestiques ;

**45 %** des mères (et **14 %** des pères) disent devoir préparer la journée du lendemain pour la famille ;

**49 %** des mères (et **25 %** des pères) disent devoir mener des activités avec les enfants ;

**38 %** des mères (et **23 %** des pères) disent devoir respecter un horaire pour aller retrouver les enfants.

*Source : Statista, 2019*

## COMPRENDRE : la double journée, ce n'est pas terminé !

L'écart entre femmes et hommes face aux tâches domestiques et familiales se réduit depuis quatre décennies. Malgré cela, les femmes continuent à en faire nettement plus que les hommes au foyer, à telle enseigne que l'on peut encore parler de « double journée des femmes ».

L'expression a été forgée en 1981 par les statisticiennes A. Fouquet et A. Chadeau pour décrire la situation des femmes entrant sur le marché du travail sans que leurs responsabilités de « femmes au foyer » soient allégées. À la même époque, la psychanalyste Colette Dowling mettait en évidence « le syndrome de la superwoman » ou quand les femmes ne se sentent pleinement autorisées à réussir professionnellement qu'à condition d'avoir satisfait aux obligations traditionnelles de « ménagère ».

# Tâches domestiques et éducatives : encore « une affaire de femmes » ?

PRÈS DE 8 FAMILLES SUR 10 AYANT AU MOINS UN ENFANT ÂGÉ DE 6 MOIS À 1 AN ONT RECOURS AU MODE D'ACCUEIL QU'ELLES SOUHAITENT

*Source: Cnaf, 2020*

Pour **100 enfants de moins de 3 ans**, il y avait seulement **59,3 places** (tous modes de garde confondus).

*Source: Cnaf, 2020*

**99%** des familles qui souhaitent garder elles-mêmes leur enfant chez elles peuvent le faire.

*Source: Cnaf, 2020*

**41%** des familles qui désirent avoir recours à un établissement d'accueil collectif du jeune enfant (Eaje) comme une crèche en ont la possibilité.

*Source: Cnaf, 2020*

## COMPRENDRE : le rôle de l'offre de modes de garde

Si vous voulez que votre enfant soit gardé chez vous, vous maximisez les chances que votre souhait soit accompli. Il faudra juste en avoir les moyens financiers pour employer une personne, à moins que vous ne décidiez de ne pas travailler pour le garder vous-même. Ça se complique quand on veut faire garder son enfant dans une structure collective. Quoique le nombre de places en crèche soit en constante augmentation, il reste insuffisant.

L'inadéquation relative entre les souhaits de modes de garde des familles (qui se concentrent notamment sur la proximité des structures) et la réalité des nombres de places disponibles a de larges conséquences sur les arbitrages effectués par les couples, souvent au détriment de la carrière et donc de la situation économique des femmes.

# La « solution télétravail » en est-elle une pour les femmes ?

# 60%

DES FEMMES EN  
TÉLÉTRAVAIL ONT LE  
SENTIMENT D'ÊTRE  
EXCLUES DES RÉUNIONS

*Source: Deloitte, 2021*

**62%** des femmes pratiquent régulièrement le travail contre **52%** des hommes.

**20%** des managers estiment qu'il y a un risque inhérent au télétravail pour l'accès des femmes aux opportunités.

*Source: CMI, 2022*

## COMPRENDRE : le télétravail a un genre

Fréquemment présenté avant la pandémie comme une « solution » pour mieux concilier les temps de vie et conséquemment pour faciliter la carrière des femmes, le télétravail a perdu de sa superbe sur ce plan avec l'expérience des confinements et déconfinements de 2020-2021. En effet, les salarié·e·s bénéficiant du télétravail ont d'une part observé des écarts genrés de conditions de télétravail mais encore une appréciation différenciée des employeurs, selon que le travail à distance était féminin ou masculin. L'étude britannique de l'institut CMI a ainsi mis en évidence que hors contexte de confinement, le management tendait à regarder le télétravail des femmes (et en particulier des mères) comme un arrangement utile à leur organisation personnelle, tandis que le télétravail des hommes est davantage perçu comme un temps nécessaire à la concentration et à la prise de recul. Cette même étude montre que les managers sont pour une part sensibles au risque que le télétravail « féminin » ne réduise l'accès aux opportunités et qu'il favorise en retour des schémas familiaux traditionnels.

# Le congé paternité : enjeu d'égalité

## DÉFINIR : les congés parentaux

**Congé maternité :** le congé maternité renvoie à une période avant et après l'accouchement pendant laquelle il est illégal pour l'employeur de faire travailler la femme concernée. En France la durée du congé maternité s'établit à 16 semaines (6 avant le terme et 10 après). Il est couvert à 70 % par l'assurance maladie et les 30 % restants peuvent être pris en charge par l'employeur.

**Congé paternité :** le congé de paternité et d'accueil de l'enfant bénéficie au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un Pacs ou un mariage. Ce congé est accordé sans condition d'ancienneté, ou de type de contrat. Il s'établit depuis juillet 2021 à 28 jours calendaires (25 jours + 3 jours à la naissance, dont 4 jours calendaires obligatoires).

**Congé parental :** le congé parental peut débuter n'importe quand entre la fin du congé maternité/paternité et le quatrième anniversaire de l'enfant. Le congé parental implique une suspension du contrat de travail et donc une suspension du salaire. La réforme de 2014 prévoit le partage du congé parental entre les deux parents sans transferts possibles au sein du couple dans le cadre de la PreParE (Prestation partagée d'éducation de l'enfant). Ainsi, si le couple souhaite bénéficier de la totalité du congé parental, l'un des parents devra prendre la part qui lui est réservée. Dans le cas d'un premier enfant, l'année de congé devra être partagée en deux. Pour le congé de trois ans, l'un des deux parents devra s'arrêter un an.

# Le congé paternité : enjeu d'égalité

Avant la réforme de 2021, **67%** des hommes prennent le congé paternité :

**74%** des pères en CDI recourent au congé en totalité, **13%** partiellement seulement.

**55%** des pères en CDD recourent au congé en totalité, **10%** partiellement seulement.

**18%** des pères travailleurs indépendant recourent au congé en totalité, **15%** partiellement seulement.

**21%** des pères demandeurs d'emploi indemnisés recourent au congé en totalité, **3%** partiellement seulement.

Source : Cnaf, 2020

Dans les entreprises en dessous de 200 salariés le taux de recours au congé paternité est de **79%**.

Dans les entreprises de plus de **200 salariés**, le **taux de recours au congé paternité** est de **88%**.

Source : Cereq, 2022

Parmi les **10%** de salariés les mieux rémunérés, **73%** prennent tout ou partie du congé paternité.

Parmi les **20%** de salariés les moins payés, **66%** le prennent tout ou partie du congé paternité.

Source : Cereq, 2022

LES PÈRES TITULAIRES D'UN BAC +3 OU PLUS ONT 2,5 FOIS PLUS DE CHANCES DE RECOURIR AU CONGÉ PATERNITÉ QUE LES AUTRES

Source : Cereq, 2022

# Le congé paternité : enjeu d'égalité

DANS LES COUPLES OÙ LE PÈRE A UTILISÉ TOUT OU PARTIE DE SON CONGÉ DE PATERNITÉ, C'EST LA MÈRE QUI VA LE PLUS SOUVENT CHERCHER LES ENFANTS L'ÉCOLE, DANS 44 % DES CAS, CONTRE 53 % DES CAS DANS LES COUPLES OÙ LE PÈRE N'A PAS PRIS DE CONGÉ

*Source: Cereq, 2022*

Dans les couples où le père a utilisé tout ou partie de son congé de paternité, **la mère s'occupe le plus souvent des courses** dans 32 % des cas, contre 42 % dans les couples où le père n'a pas pris de congé.

*Source: Cereq, 2022*

Dans les couples où le père a utilisé tout ou partie de son congé de paternité, **c'est la mère qui s'occupe le plus souvent du dîner** dans 49 % des cas contre 50 % des cas dans les couples où le père n'a pas pris de congé.

*Source: Cereq, 2022*

Dans les couples où le père a utilisé tout ou partie de son congé de paternité, **c'est la mère qui passe le plus souvent l'aspirateur**, dans 42 % des cas, contre 43 % des cas dans les couples où le père n'a pas pris de congé

*Source: Cereq, 2022*

# Le congé paternité : enjeu d'égalité

## **COMPRENDRE : en attente des données sur la réforme du congé paternité...**

On a bien cherché, mais on n'a pas trouvé ! À l'heure de clore cette édition du « Rapport AlterNego sur l'égalité pro » (mars 2023), il n'y a pas de chiffres disponibles sur le recours au congé paternité dans sa version « 25 jours calendaires » voulue par la réforme 2021. La source Cereq de 2022 porte en effet sur des données collectées avant cette réforme.

Nos expériences de terrain nous montrent que si cette réforme emporte une adhésion générale, cela n'induit pas que les jeunes pères se sentent pleinement autorisés à prendre la totalité du « nouveau » congé paternité.

# Le congé parental, c'est d'abord pour les mères

# 5,2%

DES BÉNÉFICIAIRES D'UN  
COMPLÉMENT D'ACTIVITÉ  
POUR CONGÉ PARENTAL  
SONT DES HOMMES.

Source : Cnaf, 2019

**75%** des pères prenant un congé parental optent pour un congé parental à taux réduit, contre **25%** des mères optant pour le congé parental.

Seulement **2%** des parents bénéficiant du congé parental le partagent avec leur conjoint.

Source : Cnaf, 2019

## DÉBATTRE : le congé parental, liberté personnelle ou impasse professionnelle ?

Le congé parental a été instauré en 1984. Présenté alors comme une mesure d'amélioration de la condition des femmes, il s'est révélé à l'usage être un facteur d'éloignement de l'emploi. La réforme de 2014 encourage les ménages à se répartir la durée du congé : pour bénéficier de trois ans d'indemnisation, il faut que l'un des deux parents en prenne au moins six mois.

En 2022, la Cour des comptes établit à **1%** la part des pères ayant pris le relais du congé parental dans le cadre de cette réforme. De plus, les effets sur le retour à l'emploi des femmes sont décevants : **67%** des bénéficiaires du congé parental parmi celles/ceux qui avaient un travail avant la naissance réduisent leur activité professionnelle ou ne reprennent pas le travail à l'issue du congé. C'est un taux similaire à celui de la période précédant la réforme.

# La monoparentalité, une affaire de mère ?

# 82%

DES FAMILLES  
MONOPARENTALES ONT  
UNE FEMME À LEUR TÊTE

Source : Insee, 2020

**41%** des enfants mineurs vivant en famille monoparentale vivent au-dessous du seuil de pauvreté monétaire, contre **21%** de l'ensemble des enfants.

**22%** des enfants en famille monoparentale avec leur père sont pauvres, contre **45%** pour les enfants en famille monoparentale avec leur mère.

Source : Insee 2019

## DÉFINIR : la monoparentalité

L'Insee définit la monoparentalité comme le fait pour un parent de vivre quotidiennement sans conjoint·e avec un ou plusieurs enfants de moins de 25 ans.

Au-delà de cette stricte définition adossée au rattachement fiscal des enfants, les sociologues de la famille entendent décrire une multiplicité des visages de la monoparentalité pour mieux rendre compte de la réalité des situations de couples séparés. Certain·e·s vont par exemple considérer que le système de garde exclusive avec droit de visite et d'hébergement, qu'il résulte d'une décision judiciaire ou d'une situation de fait, place d'emblée le parent qui assure la résidence principale du/des enfants en condition de monoparentalité. D'autres vont jusqu'à parler de monoparentalité alternée pour qualifier la situation de parents séparés pratiquant la garde alternée et se trouvant en situation de monoparentalité une semaine sur deux.

# La monoparentalité, une affaire de mère ?

50%

DES PÈRES EN  
MONOPARENTALITÉ  
SONT PROPRIÉTAIRES  
DU LOGEMENT QU'ILS  
OCCUPENT CONTRE 25 %  
DES MÈRES  
EN MONOPARENTALITÉ

Source : Insee 2020

81%

DES PÈRES EN  
MONOPARENTALITÉ  
SONT EN EMPLOI,  
CONTRE 67 %  
DES MÈRES EN  
MONOPARENTALITÉ

Source : Insee 2020

**10%** des pères en  
monoparentalité sont  
au chômage, contre **18%**  
des mères.

**18%** des pères en  
monoparentalité occupent  
un emploi de cadre,  
contre **10%** des mères.

Source : Insee 2020

# Vie pro / vie perso : qu'est-ce qui a sa place au boulot ?

## DÉBATTRE : le privé est-il politique ?

L'ensemble des chiffres évoqués dans ce chapitre montre toute la complexité qui entoure les choix de vie : avoir un enfant, plusieurs ou pas du tout, décider de réduire son temps de travail ou de travailler plus, cesser ou reprendre son activité sont autant de questions révélatrices de l'impact de la vie privée sur la vie professionnelle, et inversement. Et, surtout, que ces décisions qui relèvent du privé sont en fait éminemment politiques. Cette affirmation est plutôt consensuelle lorsqu'on parle d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette idée est cependant moins admise lorsqu'il s'agit de traiter les sujets LGBTQ+. Dans ce cadre, on estime plutôt que nos situations familiales et nos conditions de vie relèvent uniquement de la vie personnelle, et que donc l'employeur n'a pas de responsabilité dans le traitement de ces sujets. Pourtant, notre besoin de vivre notre identité selon nos termes et d'être reconnu dans celle-ci ne s'arrête pas aux portes de notre entreprise. Si dans beaucoup d'entre-elles les questions LGBTQ+ sont perçues comme des « non-sujets », pour une grande partie des salariés concernés c'est loin d'être le cas, en atteste le baromètre Têtu x BCG publié en 2022 :

**43%** des LGBTQ+ se déclarent complètement out au travail contre **54%** en 2018.

**38%** pensent qu'être out au travail représente un désavantage contre **30%** en 2018.

**69%** des LGBTQ+ qui cachent leur orientation sexuelle / identité de genre au travail attendent des actions concrètes de la part des entreprises avant de faire leur coming out.

**47%** des LGBTQ+ se disent prêt à mentir sur leur identité de genre ou leur orientation sexuelle au cours d'une conversation avec un manager.

## Chapitre 7.

# Mixité et performance : passer de la conviction à l'action

Les premiers travaux établissant une corrélation entre mixité et performance économique des entreprises ont paru au début des années 2000 et leur écho a été fortement amplifié à partir des années 2010, entraînant un véritable changement de paradigme quant à l'appréhension du sujet dans les organisations. La question sortait du champ du militantisme pour entrer dans celui de la rationalité économique. Ce qui était jusqu'alors perçu comme une maussade affaire de plaintes pour discrimination et de revendications portées au nom d'un principe philosophique de justice devenait soudainement une promesse flatteuse de création de valeur ajoutée et de chiffre d'affaires additionnel à aller chercher.

C'est peu dire que cela a suscité de l'intérêt, si ce n'est de l'enthousiasme, et force est de constater que cela a contribué à emporter la conviction d'un grand nombre de dirigeant·e·s. Cela a permis aussi d'amener le sujet de la lutte contre le sexisme sous l'angle de l'efficacité. Avec un discours présentant l'égalité entre les femmes et les hommes non plus comme une épreuve des valeurs sociales et morales des individus, mais comme un ingrédient de la raison économique, on a partiellement neutralisé les craintes de contrôle des mentalités par les employeurs et apparemment pacifié la conversation sur les inégalités de genre.

Ce *business case* de la mixité a cependant rencontré certaines limites, notamment quand il s'est matérialisé par une attention trop exclusivement portée sur la parité des corps dirigeants. Mais il rencontre un regain de vigueur avec la montée en puissance de l'enjeu « marque employeur ».

Pour autant, convainc-t-il pleinement les collaborateurs et les collaboratrices, concerné·e·s au premier chef par le sexisme ordinaire au travail comme par les conséquences des politiques d'égalité sur leurs trajectoires professionnelles ?

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

## À l'échelle mondiale

**DANS 40,3 % DES ENTREPRISES, LES SALARIÉ·E·S ESTIMENT ÉVOLUER DANS UNE CULTURE INCLUSIVE**

*Source: OIT, 2019*

Dans **38,9%** des entreprises, les salarié·e·s estiment évoluer dans une culture masculine.

*Source: OIT, 2019*

**DANS 20,8% DES ENTREPRISES, LES SALARIÉ·E·S ESTIMENT ÉVOLUER DANS UNE CULTURE FÉMININE**

*Source: OIT, 2019*

### COMPRENDRE: ce que « culture inclusive » veut dire

Le genre d'une culture organisationnelle ne s'estime pas qu'au regard de la proportion de femmes et d'hommes qui y travaillent. Il faut prendre en compte l'équilibre des genres dans les différents métiers ainsi qu'aux différents niveaux de responsabilité. Mais ce n'est pas tout: une entreprise peut témoigner d'une mixité presque parfaite dans son organigramme sans être automatiquement inclusive: sa culture organisationnelle peut être infusée de référentiels patriarcaux ou à l'inverse (même si c'est plus rare) de marqueurs dits « féminins »

A contrario, une entreprise dont le taux de mixité est imparfait peut développer une culture inclusive. Par exemple, même en étant minoritaires dans les instances dirigeantes, les femmes y auraient un même temps de parole en réunion, leurs avis seraient autant pris en compte et leurs perspectives de progression réellement équivalentes.

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

## À l'échelle mondiale

**73,3%** des entreprises sont dotées d'une politique d'égalité des chances et/ou d'inclusion.

**84%** des entreprises en Afrique sont dotées d'une politique d'égalité des chances et/ou d'inclusion.

**72%** des entreprises de la zone Asie-Pacifique ont une politique d'égalité des chances et/ou d'inclusion.

**72%** des entreprises d'Europe ont une politique d'égalité des chances et/ou d'inclusion.

*Source : OIT, 2019*

# 79%

DES ENTREPRISES  
LES PLUS AVANCÉES  
EN MATIÈRE DE  
MIXITÉ PILOTENT  
ET PUBLIENT DES  
INDICATEURS  
DE DIVERSITÉ

*Source : OIT, 2019*

**78%** des entreprises les plus avancées en matière de mixité ont fixé des objectifs chiffrés de femmes aux postes d'encadrement dirigeant et aux fonctions de leadership.

*Source : McKinsey, 2022*

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

## **AGIR : l'importance du pilotage d'indicateurs**

La première action en matière de politique de mixité et d'inclusion en entreprise consiste à mesurer les écarts et à piloter des indicateurs. C'est important d'abord parce que le chiffre reste la grammaire majoritaire dans l'environnement capitalistique : aucun sujet n'est pleinement considéré comme légitime dans le champ de l'activité économique s'il ne fait pas l'objet d'une objectivation par le chiffre.

Au-delà de cet enjeu de professionnalisation de l'action en faveur de la mixité, le chiffrage permet de définir des stratégies associées à des objectifs, des méthodes et des moyens.

Le suivi régulier des indicateurs (de volume, mais aussi de perceptions) est évidemment essentiel à l'amélioration continue des politiques : quand les chiffres ne bougent pas, c'est sans doute que les moyens sont insuffisants ou les méthodes inadaptées, et cela mérite que l'on revoie la copie !

Enfin, nous encourageons les entreprises à rendre publiques leurs données sur la mixité et ses évolutions au cours du temps. Il y va de la communication (notamment en matière de « marque employeur »), mais aussi de la dynamisation du dialogue social, de la conversation managériale et de l'engagement des collaborateurs et collaboratrices. La mixité et l'égalité professionnelle ne peuvent progresser que si chacun-e en fait son affaire, à son échelle de responsabilité comme dans la dimension de son appartenance et de sa participation à la culture de l'organisation.

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

À l'échelle mondiale

78%

DES ENTREPRISES  
LES PLUS AVANCÉES  
EN MATIÈRE DE  
MIXITÉ FORMENT LE  
MANAGEMENT AUX  
BIAIS DE GENRE  
DANS LES PRATIQUES  
DE PROMOTION

**80%** des entreprises les plus avancées en matière de mixité forment le management aux questions de diversité et d'inclusion.

*Source: McKinsey, 2022*

58,5%

DES ENTREPRISES  
LES PLUS AVANCÉES  
EN MATIÈRE DE  
MIXITÉ ONT DES  
PROGRAMMES  
DE LEADERSHIP  
DÉDIÉS  
AUX FEMMES

*Source: McKinsey, 2022*

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

## **DÉBATTRE :** les programmes de « leadership au féminin », nouvelle « école des femmes » ?

Les programmes de « leadership au féminin » se sont répandus comme une traînée de poudre au sein des entreprises, dans le cadre interentreprises, dans le secteur de l'accompagnement à la création d'entreprises et jusque dans la fonction publique.

Cette forte tendance n'a pas été sans susciter de critiques :

- l'idée même d'une spécification « au féminin » est mise en cause pour le préjugé essentialiste qu'elle contiendrait, comme s'il y avait une façon intrinsèquement différente d'appréhender et d'exercer les responsabilités et le pouvoir quand on est une femme. Les défenseurs de ces programmes répondent qu'il ne s'agit pas tant d'enfermer les femmes dans une vision à part du leadership mais de tenir compte de façon très pragmatique des freins qu'elles exprimeraient plus souvent que les hommes (manque de confiance en soi, complexe d'imposture, manque d'aisance avec le « sens politique », etc.) et des leviers qui les mobiliseraient davantage (le pouvoir d'agir, le sens des responsabilités, la durabilité des décisions, etc.) ;

- est également pointé du doigt un sous-jacent selon lequel les femmes auraient besoin d'aller à l'école du leadership tandis que les hommes seraient des leaders naturels... Contre cette accusation de condescendance implicite, les promoteurs des programmes de leadership au féminin affirment l'importance pour tou-te-s de se former et de se professionnaliser pour exercer des fonctions à responsabilités. D'ailleurs, ajoutent-ils volontiers, les programmes sont souvent ouverts aux hommes et quand ils ne le sont pas, de nombreux hommes réclament de

# Vers une généralisation des politiques d'inclusion ?

bénéficier eux aussi de dispositifs de formation et d'accompagnement, car, maintenant qu'on en parle, la confiance en soi, le complexe d'imposture, la nécessité de gagner en assertivité ou d'apprendre à mieux négocier, ça les concerne également !

Retenons de ces débats l'importance d'un bon mix entre fonctionnalisme (ce n'est pas le genre du chef qui préside à la nécessité de le former, mais bien la fonction qui exige que l'on s'y forme) et prise en compte des besoins spécifiques de certaines populations (pas forcément réparties selon le genre, mais d'abord selon des marqueurs de socialisation).

# Le « business case » de la mixité

À l'échelle mondiale, parmi les dirigeant·e·s d'entreprise **ayant pris des initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes**

<b>57,4%</b>	Estiment que cela a contribué à améliorer leurs résultats
<b>56,8%</b>	Estiment que cela a contribué à la rétention et l'attractivité des talents
<b>54,4%</b>	Estiment que cela renforce la créativité et l'innovation
<b>54,1%</b>	Estiment que cela améliore la réputation de l'entreprise
<b>36,5%</b>	Estiment que cela a renforcé la compréhension des besoins des consommateurs

Source: OIT, 2019

**29%**

DES ENTREPRISES AYANT  
UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE ÉVALUENT  
ENTRE 10% ET 15% LA HAUSSE  
DES PROFITS INDUITE PAR  
CETTE POLITIQUE

Source: OIT, 2019

# Le « business case » de la mixité

## DÉBATTRE : et si la mixité ne rapportait pas ?

Établie dans les années 2000, notamment grâce aux travaux du chercheur Michel Ferrary et du cycle «Women Matter», lancé par le cabinet McKinsey, la corrélation entre mixité au sein des entreprises et performance économique a eu pour effet bénéfique de donner un nouveau cadre paradigmatique à la question du genre dans le monde du travail. Or ce cadre est particulièrement séduisant pour les dirigeant·e·s, ainsi que pour le monde de la finance. Il a également le mérite d'être plus consensuel dans la population générale que le discours sur les inégalités : il ne s'agirait plus de se battre contre le triste fait des écarts de traitement (généralement au détriment des femmes avec le spectre d'une perte de privilèges pour les hommes si on devait en finir avec ces écarts), mais d'agir ensemble pour produire plus de richesses.

La première critique faite à cette rhétorique mixité/performance porte précisément sur son caractère dépolitisé : on jetterait un voile pudique sur les inégalités, voire on renverrait la question des injustices dans les marges du problème. D'ailleurs, les voix critiques notent que l'extension du discours sur la mixité performante est allée de pair avec un remplacement de la notion d'égalité par celle de mixité. Comme si ce qui comptait désormais, ce n'était pas d'assurer l'équité de traitement, mais l'équilibre des forces en présence. Ce n'est effectivement pas le même projet !

Le second reproche fait à cette approche par la mixité comme facteur de performance porte sur la conditionnalité implicite qu'elle instillerait dans les esprits, notamment des décideurs économiques : il est attendu de la mixité qu'elle rapporte. Et s'il s'avérait qu'elle ne rapportait pas, ou pas autant que souhaité ? Resterait-elle un enjeu à l'agenda ? Rien n'est plus nuisible au courage d'agir que les promesses de récompense non tenues !

# Le « business case » de la mixité

À l'échelle mondiale

59%

DES SALARIÉS DÉCLARENT  
QUE LEUR ENTREPRISE  
APPLIQUE L'ÉGALITÉ  
SALARIALE

*Source : ADP 2022*

52,1%

DES DIRIGEANT·E·S  
D'ENTREPRISES  
ESTIMENT QUE  
FIDÉLISER LES  
FEMMES QUALIFIÉES  
EST UN DÉFI

*Source : McKinsey, 2022*

**53%** des managers disent agir  
pour encourager la culture  
de l'égalité femmes-hommes  
dans leurs équipes.

*Source : McKinsey, 2022*

# Le « business case » de la mixité

## **AGIR : infuser les pratiques managériales de culture de l'égalité**

La conviction des dirigeant·e·s et managers ne suffit pas à produire un environnement équitable qui soit aussi épanouissant pour les femmes que pour les hommes. Aussi, plus d'un·e encadrant·e ayant des principes de justice chevillés au corps se sera heurté·e au ressenti d'inégalités de genre dans ses équipes. C'est douloureux pour celle/ celui qui est sincèrement engagé·e, en tant que citoyen·ne, en faveur de l'égalité. Mais cela s'explique par le fait que l'engagement citoyen n'est pas l'engagement managérial. Le premier relève d'un système de valeurs individuel, le second d'une méthode professionnelle. Cette méthode repose sur 3 piliers :

- le suivi d'indicateurs précis en matière de recrutement et d'intégration (pour préserver un même taux de mixité ou augmenter son taux de mixité à mesure des recompositions de l'équipe), d'évolution professionnelle (pour questionner avec rigueur les éventuels écarts d'accès aux promotions), de rémunération (comprenant les augmentations, mais aussi les primes, bonus et avantages);
- la répartition de la charge de travail et des contenus d'activité : il s'agit d'une part d'équilibrer de façon équitable le volume du travail exigé et d'autre part de s'assurer que les fonctions et tâches demandées représentent d'équivalentes sources d'épanouissement et de valorisation utiles à l'évolution professionnelle ; il s'agit également de veiller à ce que les dispositions en matière d'organisation du travail (temps partiel, télétravail, travail en régie...) n'aient pas d'impact qui favoriserait ou défavoriserait certain·e·s par rapport à d'autres.

# Le « business case » de la mixité

- la gestion et la régulation du quotidien professionnel des collaborateurs et collaboratrices: vigilance quant à la visibilité de chacun·e (que les moins exubérant·e·s, les moins présent·e·s sur site, les moins versé·e·s dans le « faire-savoir » bénéficient d'une attention d'autant plus consciente qu'il est facile de glisser du constat de l'effacement au préjugé sur le désengagement), quant à la participation de chacun·e au collectif (la répartition des prises de parole en réunion est clé, tout comme la prise en compte des idées quelle que soit la personne – et le genre de la personne – qui les émet), et quant à la qualité des interactions formelles et informelles (gestion des conflits, traitement des propos et comportements inappropriés...).

# Le grand enjeu « marque employeur »

80%

DES DRH ET DIRIGEANTS  
CONSIDÈRENT QUE  
DIVERSITÉ ET  
INCLUSION  
REPRÉSENTENT UN  
AVANTAGE COMPÉTITIF  
SUR LE MARCHÉ  
DES TALENTS

*Source: Deloitte, 2020*

**43%** des recruteurs se disent interpellés par des candidats de la jeune génération sur la politique diversité et inclusion de l'entreprise.

**46%** des interpellations concernent l'égalité salariale.

**43%** des interpellations concernent la formation des salarié·e·s à l'inclusion.

Les entreprises qui recrutent une majorité de « gen Z » font **2 fois plus d'efforts** en matière de diversité et d'inclusion que les autres.

*Source: Monster, 2021*

# Le grand enjeu « marque employeur »

## DÉBATTRE : la jeunesse emm\*\*\*de-t-elle vraiment les inégalités de genre ?

Toutes les études portant sur les « talents » de la « nouvelle génération » semblent indiquer que l'éthique en général et les enjeux de diversité et d'inclusion en particulier constituent un élément central de la préférence pour un employeur. La jeunesse d'aujourd'hui serait-elle l'avenir de l'égalité professionnelle ?

Gare au miroir aux alouettes ! La jeunesse sous les projecteurs de ces études est principalement composée de diplômé-e-s ayant suivi des études longues. Ce n'est qu'un petit quart de cette classe d'âge qui est suffisamment recherché par les employeurs pour se permettre de discuter en entretien de recrutement de la culture organisationnelle et de la qualité de vie et des conditions de travail au-delà du minimum exigé par le droit.

Pour s'assurer que les « nouvelles générations » sont effectivement plus égalitaires que celles qui les ont précédés, il faut en sus de l'intérêt porté par les employeurs à cette portion spécifique de la jeunesse, porter le regard sur une masse statistique plus représentative de l'ensemble de la jeunesse. Le rapport 2023 du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes douche un peu l'enthousiasme : **80%** des femmes de 15-24 ans estiment qu'il est plus difficile d'être une femme qu'un homme dans nos sociétés (c'est 25 points de plus que pour l'ensemble des femmes en France) ; **15%** des hommes de 25-34 ans estiment normal qu'une femme effectue davantage de tâches ménagères si elle gagne moins que son conjoint (c'est 6 points de plus que pour l'ensemble des hommes français) ; **21%** des hommes de moins de 35 ans estiment que rouler vite est un marqueur de masculinité (12 points de plus que l'ensemble des hommes) et **23%** qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter (12 points de plus que l'ensemble des hommes). Et le Haut Conseil d'alerter sur la montée de « réflexes masculinistes » chez les jeunes hommes.

# Le grand enjeu « marque employeur »

À l'échelle mondiale

76%

DES SALARIÉ·E·S  
ENVISAGERAIENT DE  
QUITTER LEUR ENTREPRISE  
SI CELLE-CI MONTRAIT  
DES DISPARITÉS  
SALARIALES  
FEMMES-HOMMES  
INJUSTIFIÉES

*Source : McKinsey, 2022*

25%

DES TALENTS FÉMININS  
QUI QUITTENT LEUR  
ENTREPRISE CITENT  
LE MANQUE  
D'ENGAGEMENT EN  
FAVEUR DE L'ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
PARMI LES RAISONS  
DE LEUR DÉPART.

*Source : McKinsey, 2022*

# Le grand enjeu « marque employeur »

## COMPRENDRE : de #MeToo au renouvellement de l'exigence d'égalité

Parti de la dénonciation du harcèlement sexuel et des violences sexistes, le mouvement #MeToo semble embarquer un renouveau des exigences en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

C'est d'abord l'accélération de la lutte contre le sexisme ordinaire, et pas seulement quand il est teinté de connotations sexuelles, que l'on constate dans le sillage de #MeToo.

Tout de suite après, viennent les sujets d'égalité salariale, avec là encore, une meilleure lucidité des femmes sur les écarts et une demande croissante de transparence.

On observe également que la rareté des femmes aux fonctions dirigeantes et aux espaces de valorisation sociale et/ou économique est désormais majoritairement sujet d'indignation. Il n'est plus possible de publier la photo d'un comité exclusivement composée d'hommes sans que les réseaux sociaux et les médias le remarquent et le commentent.

Enfin, et par-dessus tout, la libération de la parole des personnalités publiques a globalement progressé : ici, une patronne limogée pointe le conservatisme des administrateurs de la société ; là, une journaliste de télévision défend à un ministre de lui donner du « calmez-vous Madame, ça va bien se passer » ; là encore une navigatrice dénonce publiquement le lâchage de son sponsor à la suite d'une maternité... Le temps où les stars faisaient profil bas par peur de se « griller », quand elles ne faisaient pas carrément déni du sexisme pour se dire « au-dessus de ça », aurait-il vécu ? Si c'est bien le cas, on peut en espérer un effet « rôle modèle » pour toutes les femmes.

# La stratégie de la féminisation du corps dirigeant

À l'échelle mondiale,

14,3%

DES ENTREPRISES  
ONT UN CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
PARITAIRE

Source: Deloitte 2020

EN FRANCE

44,6%

DES SIÈGES  
AU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
DES ENTREPRISES  
DU CAC 40 SONT  
OCCUPÉS PAR DES  
FEMMES

Source: HCEF, 2022

Les femmes représentent  
**23,8%** des membres  
des **CoDir/ComEx**  
des entreprises du **CAC 40**

Source: Ethics & boards, 2022

Les femmes représentent  
**24%** des membres des **CoDir/  
ComEx**  
des entreprises du **SBF 120**

Source: Ethics & boards, 2022

Les femmes représentent **12%**  
des dirigeant·e·s de **PME/ETI**

Source: BPIfrance, 2022

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT  
**46 %** DES SIÈGES  
AU CONSEIL  
D'ADMINISTRATION  
DES ENTREPRISES  
DU **SBF 120**

Source: Ethics & boards, 2022

# La stratégie de la féminisation du corps dirigeant

## **AGIR : activer les trois leviers des lois Copé-Zimmermann et Rixain**

Les lois Copé-Zimmermann (2011) et Rixain (2021), concernant respectivement la mixité des conseils d'administration et la mixité dans les comités de direction des grandes entreprises reposent sur trois principes :

- le quota comme accélérateur ;
- la mixité des instances dirigeantes comme moteur de la mixité dans toute l'organisation ;
- la mixité dans les grandes entreprises comme véhicule de la mixité dans toute l'économie.

Le premier principe a montré son efficacité avec les effets de la loi Copé-Zimmermann, dont les termes sont désormais repris à l'échelle européenne. Nous n'avons pas encore suffisamment de recul pour dire si la même méthode (un quota de **40%** avec un agenda à paliers intermédiaires) produira des résultats similaires au niveau des CoDir et ComEx.

Le second principe a montré ses limites : il ne suffit pas que le corps dirigeant soit mixte pour d'une part, qu'il soit moins sexiste, et que toute l'organisation soit plus inclusive d'autre part. Le genre des capitaines ne change pas nécessairement la configuration (ni les cultures et pratiques) de toute une embarcation. Aussi, il est indispensable de combiner les mesures consacrées à l'atteinte des objectifs de la loi Rixain avec des politiques visant chaque étage du plafond de verre.

# La stratégie de la féminisation du corps dirigeant

Le troisième principe, celui d'irriguer la culture de l'égalité dans tout le tissu économique grâce à l'impulsion donnée par les grandes entreprises, mérite que soit musclée la part des parties prenantes dans les politiques d'égalité. En effet, pour influencer l'ensemble de l'économie, et tout particulièrement les entreprises de plus petite taille, les grands groupes doivent actionner, pour commencer, leur pouvoir en tant que grand donneur d'ordre.

Les directions des achats sont ainsi les premières à devoir être mobilisées, non tant en privant de commande les fournisseurs en retard sur la mixité, mais en accompagnant leur montée en maturité. Cela représente un changement de fond dans leurs missions et leurs pratiques.

Les directions de la communication et des affaires institutionnelles sont également attendues sur l'exercice d'un *soft power* en faveur de l'égalité de genre au sein de l'écosystème des sociétés dont elles ont en charge l'image, la réputation, le rayonnement et le pouvoir d'influence.

# À la base du problème : le coût des inégalités et du sexisme

37%

DES FEMMES ESTIMENT  
QUE LEURS CHOIX  
D'ORIENTATION  
PROFESSIONNELLE ONT  
ÉTÉ LIMITÉS PAR DES  
DISCRIMINATIONS  
SEXISTES

Source: HCEFH, 2023

80%

DES FRANÇAIS·ES  
ESTIMENT QUE FEMMES  
ET HOMMES SONT  
DE FAIT **INÉGAUX**  
DANS LA VIE  
PROFESSIONNELLE

Source: HCEFH, 2023

15% des femmes disent avoir renoncé à s'orienter vers des filières/métiers scientifiques par peur de ne pas y trouver leur place en tant que femme.

Source: HCEFH, 2023

93% des Français·es estiment que femmes et hommes sont traité·e·s différemment dans au moins une des sphères de la société (travail, école, famille, services publics...)

Source: HCEFH, 2023

# À la base du problème : le coût des inégalités et du sexisme

# 52%

DES SALARIÉES ESTIMENT  
AVOIR DÉJÀ RENCONTRÉ  
DES LIMITES DANS  
LEUR ÉVOLUTION  
PROFESSIONNELLE EN  
RAISON DE LEUR SEXE

Source : BVA, 2021

**82%** des salariées et **60%** des salariés estiment que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail.

**95%** des femmes et **90%** des hommes estiment que les manifestations sexistes atteignent la confiance en soi.

**44%** des femmes ont déjà entendu des propos mettant en cause leur capacité à manager une équipe.

**44%** des salariées ont l'impression de recevoir un traitement différent de celui que un homme reçoit.

Source : BVA, 2021

# À la base du problème : le coût des inégalités et du sexisme

## **DÉBATTRE: pas de mixité sans recul du sexisme ?**

Il est parfaitement possible de faire progresser la mixité sans faire reculer les inégalités et le sexisme. Cela paraît surprenant, pourtant, force est de constater que dans de nombreux environnements, on a atteint les objectifs de la loi Copé-Zimmermann, on a renforcé la mixité dans les instances dirigeantes, on a augmenté la part des femmes dans les effectifs d'entreprises sur-masculinisées et dans une moindre mesure celle des hommes dans des organisations sur-féminisées sans remettre fondamentalement en question un ordre genré qui assigne des tempéraments, des fonctions et des compétences aux femmes et aux hommes.

L'exercice d'une « mixité sexiste » a néanmoins ses limites. D'abord, parce que faire venir des femmes dans un environnement traditionnellement masculin (ou inversement) ne suffit pas : il faut pouvoir les garder. Les écoles d'ingénieur·e·s comme les secteurs très demandeurs de profils scientifiques en font l'amère expérience : tous les efforts pour attirer des femmes sont sabotés quand l'esprit « boys club » ou les manifestations d'une culture viriliste les poussent à se réorienter après quelques années à avaler les couleuvres du sexisme ordinaire. Secundo, les salarié·e·s se montrent assez peu concerné·e·s par la mixité au niveau des équipes dirigeantes si celle-ci ne produit pas d'effets tangibles sur leur propre condition professionnelle. En réalité, l'attente en matière d'égalité professionnelle porte en petite partie sur le besoin de rôles modèles incarnant pour tou·te·s la possibilité de progresser, mais reste principalement concentrée sur deux problématiques majeures : l'égalité salariale (comprenant non seulement le principe « à travail de valeur égale, rémunérations égales », mais aussi augmentations et primes distribuées de façon transparente et équitable) et le rythme d'évolution professionnelle (accès aux promotions dans des temporalités sensiblement équivalentes pour les femmes et pour les hommes, non-discrimination en lien avec la grossesse et les contraintes de la parentalité...).

# À la base du problème : le coût des inégalités et du sexisme

40%

DES FEMMES SE  
CENSURENT PAR  
CRAINTE DE LA RÉACTION  
DES HOMMES

**18%** DES FEMMES NE  
SE SENTENT PAS À L'AISE POUR  
PRENDRE LA PAROLE DANS UN  
GROUPE DE PERSONNES

*Source: HCEF, 2023*

75%

DES FEMMES  
CONSIDÈRENT QUE  
LE « MANSPLAINING »  
EST UN PROBLÈME

*Source: HCEF, 2023*

Les femmes se font **2,6 fois**  
plus souvent couper  
la parole que les hommes

Ces interruptions sont pour  
**60%** le fait d'hommes

*Source: George Washington university,  
2015*

# À la base du problème : le coût des inégalités et du sexisme

## COMPRENDRE: « Je connais aussi des femmes qui coupent la parole ! »

Les notions de *mansplaining* (« mecspliation », en français du Québec) et de *maninterrupting* ou de *bropropriating* n'ont pas leur pareille pour déclencher une discussion animée dans un open-space. Car oui, chacun·e connaît aussi une (ou des) femme (s) qui pratiquent l'explication condescendante avec des gens qui n'ont rien demandé et en savent peut-être plus qu'elle (s); oui, chacun·e connaît aussi une (ou des) femme (s) qui coupent la parole aux autres femmes et aux hommes également; oui, chacun·e connaît une (ou des) femme(s) qui s'approprient les bonnes idées des autres.

Les comportements mal élevés n'ont pas de genre ! En revanche, la tolérance sociale à ces comportements n'est pas la même quand ils sont le fait d'une femme ou d'un homme. Aussi, le fait que les hommes soient plus nombreux à couper la parole et que les femmes soient plus fréquemment interrompues qu'eux, procède d'abord d'un inconscient collectif qui nous mène à accorder de façon générale plus d'attention à la parole des hommes qu'à celle des femmes. Cet inconscient est encore conforté par le fait que dans les médias, par exemple, la parole d'expertise est à **76%** portée par des visages et voix d'hommes. C'est un véritable effort qui nous est à tou·te·s demandé de prendre conscience de ce biais et d'agir, avec une certaine rigueur, pour le contrer : laisser finir leurs phrases aux femmes, même dans une discussion animée ; citer celles à qui l'on emprunte des idées ou des bons mots quand on les reprend ; et puis toujours poser des questions à ses interlocuteurs et interlocutrices plutôt que de vouloir leur asséner affirmations et convictions !

# Réticences et résistances...

# 40%

## DES HOMMES ESTIMENT QUE LA LUTTE ANTISEXISTE VA TROP LOIN

**33%** des hommes estiment que le féminisme menace la place et le rôle des hommes dans la société.

**29%** des hommes estiment que les hommes sont en train de perdre leur pouvoir.

*Source : HCEF, 2023*

### **AGIR : comment traiter la frustration montante de certains hommes ?**

«Y a-t-il encore de la place dans cette boîte pour un homme blanc quadragénaire valide et hétérosexuel ? ». La question est posée sur la table, comme un pavé jeté dans la mare, lors d'une de nos formations à la prévention des biais de genre en entreprise, quelques semaines avant les débuts du phénomène #MeToo.

Question sidérante ? Pas du tout. Nous y sommes préparé·e·s. Susan Faludi a consacré tout son ouvrage *Backlash*, paru en 1991, aux réactions hostiles à l'avancée des droits des femmes et de l'égalité de genre. Chaque grande étape de progrès en la matière suscite une vague réactionnaire mêlant défense de la famille traditionnelle (la vraie place des femmes est au foyer), accroissement de l'agressivité sexiste envers les femmes les plus visibles (dirigeantes, journalistes, femmes

# Réticences et résistances...

politiques), résurgence du spectre de la guerre des sexes et peur de l'inversion de la domination sur fond de crise de la masculinité.

Le chercheur Francis Dupuis-Déri conteste cette notion de « crise de la masculinité », qu'il renvoie à un « mythe » fondamentalement patriarcal permettant aux hommes qui se sentent menacés par des évolutions technologiques, économiques ou sociales d'attribuer le risque de déclassement auquel ils s'estiment exposés à une artificielle et injuste promotion des femmes (et plus largement des diversités). L'universitaire a probablement raison de pointer la spéciosité du raisonnement consistant à tenir l'égalité entre femmes et hommes comme responsable de l'appauvrissement et de l'isolement d'une partie de la population masculine qui se retrouve dans les discours « angry white male » pour les plus âgés ou « incels » pour les plus jeunes... Il n'en demeure pas moins que la frustration est là, qu'elle peut infuser jusqu'à l'esprit de ceux qui ne sont pas déclassés mais craignent d'être dépassés et qu'à ce titre ce serait un tort de ne pas la traiter.

Mais comment ? Cette frustration est à peu près aussi résistante à l'argumentation rationnelle que les discours complotistes qu'elle rejoint volontiers : assommer « l'homme blanc quadragénaire hétéro-valide, etc. » de chiffres sur les inégalités persistantes ou de données sur la corrélation entre mixité et performance est au mieux inutile, au pire contre-productif. Nous recommandons de recentrer la discussion sur le besoin de l'individu qui se cache derrière le discours général de politique et de société. N'en faites pas une affaire de valeurs, mais faites émerger la demande : « y aura-t-il une place pour moi » appelle en retour la question « quelle place voudrais-tu ? », puis comme dans n'importe quelle conversation managériale « quels moyens te donnes-tu et attends-tu que l'on te donne pour atteindre l'objectif d'accéder à cette place ? », « comment vas-tu gérer le fait que tu auras des compétiteurs sans doute aussi qualifiés que toi ? », « si tu as la place, comment comptes-tu l'exercer ? », « si tu ne l'as pas, comment envisages-tu évoluer différemment ? » ...

## Chapitre 8.

# Les crises : risques et opportunités ?

Il est devenu commun de dire que les crises constituent des opportunités. Toutes les croyances et tous les fantasmes autour de « la destruction créatrice » nous amènent parfois à penser hâtivement que de toute grande déstabilisation du jeu politique, économique, géopolitique ou social, finira par sortir un renouveau, voire un « mieux ».

Est-ce si vrai pour la condition des femmes ?

Simone de Beauvoir nous a prévenu·e·s : *« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits de femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »*

Sa prophétie s'est-elle réalisée au cours des dernières années ? La crise sanitaire nous a montré qu'« expert » est un titre qui s'accorde prioritairement au masculin en situation d'urgence, que ce soit dans les comités scientifiques, dans les task forces ou dans les médias. Elle nous a aussi montré que lorsque l'on confine les populations, on conforte des rapports de genre plus conservateurs.

Le changement climatique, dont nous prenons désormais massivement conscience, a des impacts genrés documentés par de nombreuses organisations internationales. La pauvreté des femmes va de pair avec leur surexposition aux risques induits par la crise écologique. Pourtant, là encore, elles sont minoritaires à la table des discussions et des décisions concernant ce grand défi.

Quant aux guerres, elles envoient les hommes au front, mais les femmes à l'arrière ne sont pas épargnées. Le viol de guerre reste une arme employée dans une grande partie des conflits récents et actuels et les femmes paient le prix cher des destructions civiles.

Est-ce que #MeToo a changé la donne et définitivement éveillé les consciences d'une part sur l'intolérabilité des violences sexistes et sexuelles par temps calme comme en période de crise et d'autre part sur l'impératif d'entendre la voix des femmes et de partager le pouvoir de décision ? Avec ses 54 millions de tweets sur la période 2017-2022 et la vague de questionnements sur la révolution des rapports de genre, le mouvement a largement fait bouger les lignes. Mais si on veut que les choses changent vraiment, c'est aussi (et peut-être surtout) pendant les périodes de crise qu'il faut piloter des indicateurs de genre, garder le cap des politiques volontaristes en matière d'égalité et veiller à la parité dans tous les espaces de négociation et de prise de décision.

« Le monde d'après », dont on parle tant depuis 2020, nous appartient : l'égalité ne se fera pas toute seule, ni à la faveur des crises (qui sont plutôt facteurs de retour en arrière sur ce plan) ni à la faveur d'autre chose que de la volonté politique et des moyens associés pour mettre fin aux inégalités.

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

**Sur la charge parentale** : la grande « remise à plat » n'a pas eu lieu

21%

DES MÈRES EN EMPLOI  
SE SONT ARRÊTÉES DE  
TRAVAILLER LORS DU  
PREMIER CONFINEMENT  
POUR S'OCCUPER DES  
ENFANTS, CONTRE  
12% DES PÈRES

Source : Ifop, 2020

## Lors du premier confinement

**70%** des femmes ont déclaré superviser quotidiennement le travail scolaire de leurs enfants, contre **32%** des hommes.

Près de 1 père sur 3 a déclaré **ne jamais superviser le travail scolaire** contre 1 mère sur 10.

Source : Ifop, 2020

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## **DÉBATTRE :** la fonction « soutien scolaire » est-elle féminine ?

L'ensemble des ménages ayant des enfants scolarisés a pu se rendre compte de façon assez radicale qu'enseigner, c'est un vrai métier ! Et encore, nous n'avons pas toute une classe devant nous. Au-delà de cette remarque liminaire, il est intéressant de noter une certaine corrélation entre la féminisation du métier d'enseignant et l'attribution de la fonction de soutien scolaire aux femmes. Celle-ci se lit dans les chiffres de répartition des tâches pendant le confinement, mais aussi dans la sur-représentation des femmes parmi les bénévoles d'associations d'aide aux devoirs.

Néanmoins, les travaux de sociologie sur l'implication des parents dans le parcours scolaire des enfants montrent que plus les enfants grandissent, plus les pères s'investissent dans l'accompagnement à la réussite scolaire et aux choix d'orientation.

Un enfant en primaire est ainsi principalement suivi par sa mère tandis qu'un·e lycéen·ne aborde plus souvent les sujets en lien avec ses études avec ses deux parents.

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## Sur les conditions de travail

**à distance** : tout le monde n'a pas eu la même expérience

LORS DU PREMIER  
CONFINEMENT  
3 PERSONNES SUR  
10 ONT TRAVAILLÉ  
UNIQUEMENT  
EN TÉLÉTRAVAIL

27%

DES HOMMES ET 35 %  
DES FEMMES

Source : Ined, 2020

48%

DES FEMMES EN  
TÉLÉTRAVAIL ÉTAIENT  
CONFINÉES AVEC  
UN OU PLUSIEURS  
ENFANTS, CONTRE  
37 % DES HOMMES

Source : Ined, 2020

25% des femmes ont pu  
télétravailler dans une pièce  
consacrée à leur travail,  
contre 40% des hommes

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## Effets genrés

de la crise sanitaire sur l'emploi

PARMI LES FEMMES EN POSTE AU 1<sup>ER</sup> MARS 2020, 2 SUR 3 SEULEMENT CONTINUAIENT DE TRAVAILLER DEUX MOIS PLUS TARD, CONTRE 3 HOMMES SUR 4

*Source: Ined, 2020*

AU MOMENT DU CONFINEMENT, 13% DES FAMILLES MONOPARENTALES CRAIGNAIENT DE PERDRE LEUR LOGEMENT AU COURS DES 12 MOIS SUIVANTS

*Source: Ined, 2020*

### **Comprendre :** la crise a un effet de loupe sur les inégalités

Si la crise sanitaire a mis en lumière les inégalités existantes (sociales, de genre et bien souvent à la croisée des deux), elle a également contribué à les renforcer sur certains aspects, les confinements ayant exacerbé les déséquilibres existants. Pour la première fois, tous les yeux étaient rivés sur les foyers, leur organisation, les usages des pièces et des espaces communs jusqu'aux violences que connaissent certains foyers.

La crise a également mis en lumière la sous-valorisation des métiers qui contribuent à la vie quotidienne de toutes et tous (agents d'entretien, éboueurs...) et notamment ceux à prédominance féminine (personnel de caisse, infirmier/ères, aide-soignant·e·s...) et a posé la question de la valorisation économique face à l'utilité sociale de certains métiers.

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## Violences intrafamiliales

85%

DES VICTIMES DE  
COUPS ET BLESSURES  
VOLONTAIRES DANS LE  
CADRE INTRAFAMILIAL  
SONT DES FEMMES.  
DANS 9 CAS SUR 10  
IL S'AGIT ALORS DE  
VIOLENCES CONJUGALES

Source : Insee, 2022

Pendant le premier confinement, les services de police et de gendarmerie ont enregistré une **hausse de 10%** du nombre de victimes de violences intrafamiliales.

Source : ministère de l'Intérieur, 2020

**9% des femmes** déclarent avoir été victimes de violences conjugales pendant le premier confinement.

**30% des femmes** victimes de violences conjugales pendant le premier confinement affirment que les violences ont débuté pendant celui-ci.

Source : Ifop, 2021

Lors du premier confinement, une hausse de **40%** des signalements a été enregistrée sur la plateforme gouvernementale « [arretionslesviolences.gouv.fr](https://arretionslesviolences.gouv.fr) », par rapport à la période normale.

Lors du deuxième confinement, la plateforme a enregistré une augmentation de **60%**.

Source : [arretionslesviolences.gouv.fr](https://arretionslesviolences.gouv.fr), 2021

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## **AGIR : le rôle de l'employeur face aux situations de violences intrafamiliales**

Les confinements ont fait entrer de plain-pied en entreprises la question du rôle de l'employeur face aux violences intrafamiliales. De nombreuses organisations ont eu à se mobiliser au cœur de la période, ne serait-ce que parce que, de fait, l'espace domestique était devenu le lieu de travail d'une large partie des effectifs. Au-delà de la prise en compte de la question juridique en lien avec le principe général de responsabilité de l'employeur quant à la sécurité physique et psychique des salarié-e-s, on a mieux appréhendé la dimension psychosociale et les impacts des risques de violences intrafamiliales sur la performance.

Lors de sa convention de 2019, l'OIT avait déjà émis une recommandation pour engager les employeurs dans la sensibilisation des populations à ce fléau et le soutien aux victimes. Elle recommande notamment de protéger les victimes du licenciement, de faciliter l'accès aux services et à la justice et de promouvoir un environnement de travail inclusif et solidaire.

De nombreuses entreprises affichent désormais leur engagement, notamment par des communications sur les numéros d'urgence, des opérations de sensibilisation et leurs services d'action sociale.

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## Gouvernance de la crise : les femmes ont-elles eu leur mot à dire ?

En France

LE COMITÉ  
SCIENTIFIQUE CRÉÉ  
EN AVRIL 2020 COMPTAIT

84%

D'HOMMES

Source : *legifrance.gouv*, 2020

PENDANT LES TROIS  
PREMIERS MOIS DE  
LA CRISE SANITAIRE

20% DES EXPERTS  
DANS LES  
MÉDIAS

AUDIOVISUELS ÉTAIENT  
DES FEMMES

Source : *CSA*, 2020

Le comité scientifique  
renouvelé en juillet 2022  
comptait **67%** d'hommes.

Source : *legifrance.gouv*, 2020

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

## **DÉBATTRE: le fantasme de « l'homme fort » au cœur des opinions publiques en temps de crise**

Dès les premiers jours de la crise sanitaire, il semblait que les objectifs de parité dans les instances décisionnaires comme de partage équilibré de la voix des femmes et des hommes dans le débat public étaient balayés. Un petit effet « fini de rigoler, là il y a des choses sérieuses à traiter » ?

Pour comprendre la composition massivement masculine des task forces, conseils et autres comités de crise, il faut aussi prendre en compte le poids des effets de visibilité et de positionnement qui s'expriment avec plus d'ampleur en situation d'urgence. Concrètement, par temps calme, vous aurez davantage d'hommes positionnés pour prendre des postes à responsabilité, mais vous pourrez trouver le temps et vous donner les moyens d'aller chercher les femmes qui sont tout aussi compétentes mais moins visibles. En contexte de précipitation, les premiers visibles sont les premiers servis !

En sus de cet effet de halo, il faut prendre en compte l'inconscient collectif qui associe la figure providentielle de « l'homme fort » à la résolution des problèmes graves. Ce fantasme qui relève assurément de la pensée magique, est alimenté par un récit de l'histoire longue qui attribue l'héroïsme aux grands chefs militaires et aux grands personnages politiques qui n'ont été que des hommes pendant plusieurs siècles. Mais on peut aller chercher encore plus loin dans les constructions mythologiques, en rappelant la parabole de l'homme fort dans les Évangiles: où il nous est conté que Jésus guérit les possédés et renverse les démons pour le bien des humains. Victorieux au nom de Dieu sur le Diable, voilà l'homme fort qu'il nous faut !

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

À l'échelle mondiale,  
sur les **115 « task forces » nationales**  
**consacrées au Covid-19** dans 87 pays

**85,2%** étaient composées principalement d'hommes  
**11,4%** composées principalement de femmes  
**3,5%** étaient paritaires.

*Source : Commission Européenne, 2021*

**COMPRENDRE : les compétences des femmes en temps de crise, entre essentialisme et « glass cliff »**

Quoique les femmes soient sous-représentées dans les instances décisionnaires lors des situations d'urgence et de crise, certaines « compétences » associées à la féminité sont appelées à la rescousse : en face de « l'homme fort » pour commander les troupes, il faut la mère apaisante et rassurante pour cajoler l'arrière. Ainsi, de « femme la plus puissante du monde » (selon Forbes, plusieurs années consécutives), l'ex-chancelière allemande est devenue « Mutti Merkel » pour les médias germaniques à plusieurs reprises : pendant la crise financière de 2008, la crise des réfugiés de 2015 et évidemment la crise sanitaire.

Cet imaginaire de la « femme providentielle » à sa façon peut se retourner contre les femmes quand elles glissent de ce qu'on appelle la « falaise de verre ». C'est ainsi que les chercheurs Michelle Ryan et Alex Haslam désignent la propension à nommer des femmes sur des postes exposés en période de turbulences économiques et/ou politiques. Les chercheurs ont en effet noté que les postes à responsabilité dans les entreprises étaient plus volontiers proposés aux femmes quand les conditions d'exercice du mandat étaient dégradées ou quand les objectifs étaient inatteignables.

# Les effets de la crise sanitaire et des confinements

En analysant les nominations des entreprises du FTSE100, ils ont observé que celles qui nommaient des femmes dans leur comité exécutif avaient en effet connu de mauvaises performances économiques dans les cinq mois précédant leur nomination.

La falaise de verre s'illustre aussi en politique : le cas de Teresa May est emblématique. Son prédécesseur David Cameron, ayant démissionné au lendemain des résultats du référendum, la femme politique n'a alors pas rencontré une grosse concurrence pour accéder au 10 Downing Street.

La place était relativement libre, mais l'échec passablement programmé.

# La place des femmes dans les guerres et les processus de résolution des conflits

## COMPRENDRE : le viol comme arme de guerre

L'ONG «We are not Weapon of War» recense les viols de guerre: entre 20 000 et 50 000 femmes ont été violées durant les cinq premiers mois de la guerre en Bosnie en 1992, 500 000 femmes ont été violées au Rwanda pendant le génocide de 1994, entre 3 000 et 6 000 femmes ont été violées lors des émeutes civiles consécutives aux élections de 2008 au Zimbabwe.

Le docteur Denis Mukwege, gynécologue à Bukavu, en République démocratique du Congo (RDC), est connu pour son engagement en faveur des victimes de violences sexuelles dans le cadre de conflits notamment. Il est connu comme étant « l'homme qui répare les femmes ». Il a d'ailleurs reçu le prix Nobel de la paix en 2018. Depuis vingt-cinq ans il dénonce l'usage du viol comme arme de guerre et s'offusque de l'impunité qui entoure les auteurs. Il appelle régulièrement la communauté internationale à se saisir de ce sujet afin d'éradiquer ces pratiques.

Entre **1992** et **2018**,  
dans **les processus de paix**, on compte

**13%** de négociatrices

**3%** de médiatrices

**4%** de signataires

*Source: Insee, 2020*

# La place des femmes dans les guerres et les processus de résolution des conflits

# 20%

DES ACCORDS DE PAIX  
SIGNÉS DEPUIS 1990  
FONT RÉFÉRENCE DANS  
UNE CERTAINE MESURE  
AUX FEMMES, AUX FILLES  
OU AU GENRE

Source : ONU Femmes, 2020

## SAVOIR: la résolution 1325

En 2000, le Conseil de sécurité de l'ONU adopte la résolution 1325, qui reconnaît que les femmes vivent la guerre de manière différente des hommes, qu'elles constituent une ressource pour construire et consolider la paix, aujourd'hui inexploitée. Cette résolution exhorte donc les États membres à mettre en place des mesures de protection des femmes et des filles contre les actes de violence et organiser leur participation aux processus de paix.

**6%** de ces accords contiennent au moins une disposition abordant spécifiquement la question des violences faites aux femmes.

Le résultat de l'accord a **35%** de chances supplémentaires de durer au moins 14 ans quand les femmes participent au processus de paix.

Source : ONU Femmes, 2020

# La place des femmes dans le défi climatique



DES PERSONNES DÉPLACÉES CLIMATIQUES SONT DES FILLES ET DES FEMMES

*Source: Oxfam, 2021*

## **COMPRENDRE : conséquences directes et indirectes du changement climatique sur la condition des femmes**

L'ensemble des institutions internationales, et notamment l'ONU, reconnaît les femmes comme une population particulièrement vulnérable face aux effets du changement climatique. En effet, les femmes sont majoritaires (**67%**) parmi la population pauvre dans le monde, la plus directement victime du changement climatique. Elles sont souvent responsables des moyens de subsistance de leurs familles (représentant **50%** de la main-d'œuvre agricole, mais seulement **13%** des propriétaires des terres cultivables) et voient leur capacité à nourrir les leurs lourdement impactée dans les périodes de conditions climatiques extrêmes (sécheresses, inondations). De plus, la condition économique et sociale des femmes les plus pauvres leur laisse peu de temps à consacrer à leur éducation, à l'accès à l'emploi et à un revenu stable.

Par ailleurs, les contraintes culturelles et parfois juridiques qui pèsent sur elles les empêchent de changer de lieu de vie rapidement et simplement. Les responsables d'ONG alertent sur le fait qu'en cas de catastrophe, les femmes accèdent moins à l'information utile à leur mise en sécurité et qu'elles sont davantage « retardées » que les hommes dans leur repli en zone de sûreté par le fait d'avoir la charge de sauver leur vie mais aussi celle des enfants.

# La place des femmes dans **le défi climatique**

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

15%

DES MEMBRES  
DES CONSEILS  
D'ADMINISTRATION  
DU FONDS VERT  
POUR LE CLIMAT  
ET DU FONDS POUR  
L'ENVIRONNEMENT  
MONDIAL

*Source: ONU Femmes, 2020*

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

35%

DES DÉLÉGATIONS  
PERMANENTES  
À LA COP 26  
SUR LE CLIMAT

*Source: CESE, 2021*

## Chapitre 9.

# L'innovation est-elle l'avenir de l'égalité professionnelle ?

Le nouveau monde fait-il mieux que l'ancien ? Cet ultime chapitre de notre rapport se propose de zoomer sur deux champs de l'activité économique et du monde du travail qui représentent l'avenir : d'une part la « tech », lieu de l'innovation technologique porteuse de réponses plus rapides, plus fiables et moins coûteuses que ce que l'intelligence humaine est capable de produire ; d'autre part l'ESS, lieu d'une innovation sociale où en changeant les règles du jeu (dans les façons de gouverner, de décider, de produire, d'accorder de la valeur et de redistribuer les richesses), on espère à court terme apporter des réponses à des besoins non satisfaits par l'économie « classique » et à plus long terme changer la donne pour relever de grands défis tels que le changement climatique ou les injustices sociales.

Ces deux terrains ne sont pas tant aux antipodes qu'on pourrait le penser à première vue : le monde des start-up est loin d'être indifférent aux questions environnementales et aux problèmes de justice sociale ; le monde des associations, coopératives et autres entreprises d'utilité sociale est tout sauf à la traîne des opportunités offertes par le numérique pour massifier le changement « à impact ». Souvent hybridées, l'innovation technologique et l'innovation sociale semblent dessiner ensemble les contours d'une nouvelle performance.

Mais, étrangement, ces domaines où l'on bouscule tant de codes, où l'on invente incessamment des modèles alternatifs, où l'on rebat les cartes de toutes sortes de systèmes relationnels (entre commanditaires et fournisseurs, entre partenaires économiques, entre décideurs et opérationnels...) semblent reproduire ce que le monde ancien a fait de plus rigide en matière de répartition genrée des rôles, avec toutes les inégalités que cela induit.

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

Bosser dans **les nouvelles technologies**, c'est pour les femmes aussi. Mais...

# 38%

DES LYCÉENNES PENSENT QU'IL EST DIFFICILE POUR UNE FEMME DE FAIRE SA PLACE DANS LE MILIEU DE L'INFORMATIQUE ET DES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Source: Ipsos, 2021

Parmi les lycéennes ayant une moyenne générale d'au moins 14/20, **43%** se sentent capables de faire des études d'informatique (contre 78% des garçons ayant un même niveau scolaire).

Source: Ipsos, 2021

**56%** des lycéennes s'intéressent à l'informatique, mais seulement **37%** pensent s'orienter vers des études d'ingénieur·e ou d'informatique.

Source: Ipsos, 2021

# 33%

DES FILLES (ET 61 % DES GARÇONS) SONT ENCOURAGÉES PAR LEURS PARENTS À S'ORIENTER VERS LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Source: Ipsos, 2021

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## **COMPRENDRE : le poids des croyances limitantes pèse sur les vocations féminines**

L'étude Ipsos/Epitech de 2021 sur la féminisation des métiers du numérique indique que malgré l'attractivité des métiers du numérique pour les jeunes filles, des freins traditionnels retiennent leurs ambitions :

- le poids des stéréotypes dans l'environnement familial : le désir des garçons de s'orienter vers des filières techniques et/ou informatiques est davantage soutenu par les parents que celui des filles ;
- le complexe d'imposture qui ancre davantage chez les femmes que chez les hommes l'idée qu'il faut atteindre un très haut niveau d'excellence pour se sentir seulement légitimes à se projeter dans certains métiers ;
- le déficit (réel ou perçu) de culture de l'inclusion dans les filières techniques, scientifiques et numériques qui laisse présager une expérience difficile ou pénible pour celles qui seraient les outsiders dans ce secteur.

Pour une large part, ces freins relèvent de croyances limitantes. La mise en échec de telles croyances passe par des efforts accrus de sensibilisation des jeunes filles elles-mêmes mais aussi de leur entourage adulte (parents, enseignants...), par des actions de communication des acteurs du secteur (universités, grandes écoles, centres de formation, employeurs... Beaucoup s'y attèlent déjà, présentant de plus en plus de jeunes femmes dans leurs communications visuelles et adoptant pour certains l'écriture inclusive), ainsi que par des politiques de transformation culturelle garantissant effectivement une expérience de qualité pour les jeunes femmes sur les campus comme dans les entreprises appelées à les employer.

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

17%

DES EFFECTIFS  
DANS LES MÉTIERS  
NUMÉRIQUES

*Source: GenderScan, 2022*

37%

DES FEMMES QUI  
TRAVAILLENT DANS  
LA TECH NE SONT PAS  
SATISFAITES DE LEUR  
ÉQUILIBRE DES TEMPS  
DE VIE

*Source: GenderScan, 2022*

**22%** des femmes (et **8%** des hommes) qui travaillent dans la tech estiment qu'il y a un risque d'être pénalisé-e dans sa carrière quand on fait appel aux dispositifs d'accompagnement à la parentalité.

*Source: GenderScan, 2022*

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## **SAVOIR : la tech rattrapée par les problématiques de parentalité**

L'étude GenderScan de 2022 révèle que le niveau de satisfaction des femmes qui travaillent dans la tech quant à leurs conditions d'équilibre des temps de vie s'est effondré entre 2019 et 2022.

**81 %** étaient satisfaites sur ce point en 2019, elles ne sont plus que **63 %** trois ans plus tard.

Entre-temps, la généralisation du télétravail est passée par là, et l'on a la preuve, si l'on en doutait, que ce mode d'organisation du travail n'est pas forcément le plus propice à l'articulation des temps de vie. Il se peut aussi que la « nouvelle économie » étant de moins en moins nouvelle et sa pyramide des âges de plus en plus représentative des différents moments de vie, la tech soit aujourd'hui rattrapée par des problématiques de parentalité qui la concernaient moins au temps où la majorité de ses effectifs n'avait pas 30 ans.

La croissance des temps partiels sur la période récente donne du crédit à cette hypothèse. Une bonne nouvelle cependant : cette croissance est surtout le fait du triplement des demandes d'hommes sur la période 2019-2022. Au total, aujourd'hui, dans la tech, le temps partiel concerne **21 %** d'hommes et **22 %** de femmes.

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

46%

DES FEMMES QUI TRAVAILLENT DANS LA TECH ONT DÉJÀ ÉTÉ CONFRONTÉES À DES COMPORTEMENTS SEXISTES

*Source : GenderScan, 2022*

**22%** de celles qui ont été victimes de comportements sexistes n'ont pas réagi.

**2%** de celles qui ont été victimes de comportements sexistes ont fait appel au dispositif d'alerte existant dans leur entreprise.

**28%** de celles qui n'ont pas utilisé le dispositif d'alerte invoquent la peur de représailles.

*Source : GenderScan, 2022*

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## COMPRENDRE : un surcroît de comportements sexistes dans la nouvelle économie ?

Selon l'étude GenderScan 2022, les femmes de la tech déclarent davantage de comportements sexistes (**46%**) dont elles auraient été victimes que les femmes en emploi tous secteurs confondus (**38%**). Plusieurs hypothèses pour expliquer ce niveau plus élevé de sexisme déclaré :

- plutôt jeune, éduquée et sensibilisée aux questions d'inclusion, la population tech pourrait mieux identifier les comportements sexistes là où dans la population générale, une partie des répondant·e·s aura requalifié de tels comportements en « simples » incivilités ;
- portée par un imaginaire geek masculin et affidé, la tech serait un environnement plus favorable à l'expression du sexisme ordinaire et aux discriminations envers les femmes. C'est en tout cas ce que soutient Emily Chang, autrice de l'enquête Brotopia, qui pointe du doigt une culture de « fraternités » excluant les femmes et les minorités de la reconnaissance entre pairs et laissant une large place à un machisme décomplexé sous couvert d'humour et de décontraction. La chercheuse Isabelle Collet, autrice entre autres de l'ouvrage Les oubliées du numérique met elle aussi en évidence le poids d'une culture geek dont elle rappelle l'artificialité : loin d'être une contre-culture qui serait issue de la force subversive de l'écosystème d'innovation, le « geekisme » est une production marketing née dans les années 1980 pour pousser le marché du PC. Autrement dit, l'industrie du hardware a raconté aux familles que l'ado boutonéux et renfermé n'était pas un idiot, mais un petit génie de l'informatique en puissance. Un contre sens historique, nous dit la chercheuse, car aux origines de l'informatique, il y a beaucoup de femmes... Et des femmes plutôt élégantes (on pense entre autres à Ada Lovelace ou Hedy Lamarr).

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## Start-upper : nom commun masculin ?

# 76%

DES START-UP FRANÇAISES  
SONT FONDÉES PAR  
DES ENTREPRISES  
STRICTEMENT  
MASCULINES

**16%** des start-ups françaises sont fondées par des entreprises mixtes.

**8%** des start-ups françaises sont fondées par des entreprises strictement féminines.

**68%** des fondatrices de start-ups s'entourent d'une équipe mixte pour se lancer.

Source : BCG, 2022

### SAVOIR : projections pour 2055

Le cabinet BCG, mandaté par le collectif Sista, a établi une projection de la composition des équipes fondatrices de start-up à l'horizon 2055. Au regard du rythme auquel la mixité progresse dans la population des start-uppers, on peut s'attendre à ce que d'ici à 3 décennies plus de 60% des équipes fondatrices soient mixtes. Pour rappel, il n'y en avait que 5% dans ce cas en 2008.

# 82%

DES FONDATEURS DE  
START-UP S'ENTOURENT  
EXCLUSIVEMENT D'HOMMES  
POUR SE LANCER

Source : BCG, 2022

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## Start-upper : nom commun masculin ?

LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

11,7%

DES FONDATEURS OU  
CEO DES ENTREPRISES  
DE LA FT 120

*Source: Tool Advisor, 2022*

0%

DE FEMMES  
FONDATRICES PARMIS  
LES ENTREPRISES DU  
NEXT 40

*Source: Tool Advisor, 2022*

3% DE FEMMES  
PARMI LES  
FONDATEURS  
DE LOGICIELS

*Source: Tool Advisor, 2022*

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## Financements :

le nerf de la tech a-t-il un sexe ?

LES START-UP QUI ONT DES ÉQUIPES STRICTEMENT FÉMININES À LEUR TÊTE, LÈVENT DES MONTANTS **4,3 FOIS INFÉRIEURS** À CEUX LEVÉS PAR LES ÉQUIPES STRICTEMENT MASCULINES

*Source: BCG, 2022*

LES START-UP QUI ONT DES ÉQUIPES MIXTES À LEUR TÊTE ONT **DES CHANCES 1,4 FOIS SUPÉRIEURES D'ÊTRE FINANCÉES** QUE LES START-UP AYANT DES ÉQUIPES STRICTEMENT MASCULINES À LEUR TÊTE

*Source: BCG, 2022*

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## COMPRENDRE : les financeurs préfèrent-ils la mixité ?

La mixité des équipes est un critère auquel les financeurs accordent de plus en plus d'attention.

C'est assurément à mettre au crédit de l'activisme d'acteurs et actrices du monde de la tech (Jamais sans Elles, Sista, Femmes@Numérique, parmi de nombreux autres), qui portent le sujet de la mixité dans les « nouvelles économies » avec assiduité. On peut espérer aussi que c'est le résultat d'une meilleure compréhension par les fonds, les business angels et les banques de la corrélation entre mixité et performance.

Mais la partie est encore loin d'être gagnée. Si les équipes mixtes sont celles qui lèvent le plus de fonds, notamment en seed (à l'amorçage) et en série A (au moment de l'accélération), il y a une vraie prime aux équipes strictement masculines dans les séries B et C (à l'heure du changement d'échelle, avec souvent une dimension d'internationalisation). De ce fait, si l'on prend le total des montants levés, les équipes strictement masculines sont toujours celles qui ramassent la plus grosse mise : **88%** de l'ensemble des montants levés !

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## Financements :

le nerf de la tech a-t-il un sexe ?

DANS LE MONDE

**20%** DES BANQUES SONT DIRIGÉES PAR DES FEMMES.

*Source : FMI, 2019*

**6%** des CEO du secteur de la finance sont des femmes.

Les femmes représentent **23%** des membres des ComEx du secteur de la finance (**20%** en France).

**19%** des organisations du secteur de la finance n'ont aucune femme dans leur ComEx.

**26%** des organisations du secteur de la finance ont au moins **30%** de femmes dans leur ComEx.

*Source : Oliver Wyman, 2020*

EN FRANCE LES FEMMES REPRÉSENTENT

**57%**

DES EFFECTIFS DANS LE SECTEUR BANCAIRE

ET **49%**

DES CADRES DE CE MÊME SECTEUR BANCAIRE

*Source : AFB, 2021*

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## Financements :

le nerf de la tech a-t-il un sexe ?

Les femmes représentent **22%** des membres des ComEx dans le secteur du capital-investissement.

Les femmes représentent **27%** des équipes d'investissement des sociétés de private equity.

90%

DES DIRIGEANTS DU SECTEUR DU CAPITAL-INVESTISSEMENT ATTENDENT DES EFFETS POSITIFS DE LA PARITÉ

**82%** des recruteurs du secteur du capital-investissement déclarent qu'à compétences égales, ils privilégient un·e candidat·e au regard du critère de la parité.

Source: Deloitte, 2022

9%

DES BUSINESS ANGELS SONT DES FEMMES

Source: FBA, 2022

**9%** des fondateurs de fintech sont des femmes

Source: Roland Berger, 2019

**60%** des dirigeants de la fintech pensent que la féminisation du secteur de la finance va permettre de réduire les risques de biais décisionnels

Source: PwC, 2020

# La « tech » peut-elle se passer des femmes ?

## **AGIR : plus de mixité dans la finance pour plus de femmes dans la tech**

Disons-le cash : la nouvelle économie a besoin de beaucoup de cash ! Mais le monde de la finance reste très masculin... En tout cas, au niveau de ses dirigeants. Le secteur est en effet plutôt vertueux en matière de parité jusqu'à l'échelon cadre : les banques ainsi que les fonds en *equity* témoignent d'effectifs paritaires ou presque. En revanche, les femmes restent sous-représentées parmi les gestionnaires de portefeuille et les dirigeant·e·s. Les grosses décisions impliquant les plus ambitieuses opérations d'ingénierie financière sont entre les mains des hommes.

Pourtant, la finance compte sans doute parmi les secteurs les plus sensibles au discours corrélant mixité et performance économique. Si l'on en croit les résultats de l'étude Deloitte sur la place des femmes dans le capital-investissement, la parité est même devenue un argument de choix dans les discussions entre acteurs de l'investissement et entreprises en quête de fonds.

La féminisation à l'étage des prises de décision ne garantit cependant en rien que les entrepreneuses seront mieux financées. En revanche, la mixité (et plus généralement la diversité) a fait ses preuves en matière de réduction des biais dans les prises de décision collectives. Cet effet anti-biais de la mixité est néanmoins sensible aux mutations de la culture métier : en effet, si les critères de performance pour évaluer la solidité d'un dossier et les perspectives de retour sur investissement demeurent empreints de valeurs virilistes, il y a fort à parier que l'augmentation de la participation des femmes ne change pas grand-chose à la donne.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

EN FRANCE,  
LES FEMMES  
REPRÉSENTENT

68%

DES EFFECTIFS DE  
L'ÉCONOMIE SOCIALE  
ET SOLIDAIRE (ESS).

*Source: CSESS, 2021*

## **DÉFINIR: l'économie sociale**

Il n'y a pas de définition consolidée de l'économie sociale. Il existe plusieurs approches, non exclusives les unes des autres et se recoupant parfois, qui permettent d'appréhender le champ de l'économie dite « à impact » (sous-entendu social et environnemental).

En France, la loi du 31 juillet 2014 définit les contours de l'économie sociale et solidaire à partir de trois critères applicables à des structures morales de droit privé :

- un but autre que le seul partage des bénéfices.
- un mode de gouvernance démocratique.
- une lucrativité limitée.

L'approche par les statuts permet de cartographier l'économie sociale en rassemblant :

- les associations.
- les coopératives (d'entrepreneurs, d'usagers ou de salariés).
- les mutuelles.
- les fondations.
- les entreprises solidaires (ESAT, entreprises adaptées, entreprises d'insertion par l'activité économique).
- les sociétés commerciales d'utilité sociale.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

Certains de ces statuts donnent accès de plein droit à l'agrément Esus qui permet de bénéficier d'aides et de conditions fiscales favorables. Les autres organisations de l'ESS peuvent solliciter cet agrément si elles justifient de l'utilité sociale comme objectif principal de l'activité (avec effets tangibles sur le compte de résultat) et d'une politique de rémunération limitant les écarts entre les plus hauts et les plus bas salaires.

À noter que si les activités du médico-social constituent la facette la plus immédiatement associée à l'économie sociale, l'ESS peut se décliner dans tous les secteurs: de l'agriculture au tourisme, de la culture à la finance, du sport à l'enseignement, du tertiaire à l'industrie...

Au-delà de ces aspects légaux et statutaires propres à chaque contexte national, on peut retenir comme marqueur définissant le périmètre de l'économie sociale l'objectivation d'une performance extrafinancière. Cette approche élargit le champ de l'économie sociale à toute activité ayant des impacts positifs sur la société et sur l'environnement en même temps qu'elle met en tension l'appartenance à l'économie sociale d'acteurs statutairement « sociaux » (par exemple, des coopératives, banques mutualistes, grandes associations ou fondations) dont l'impact peut être discutable. Il conviendra donc de rester prudent face au risque de confusion entre économie sociale et « économie morale ».

# L'économie sociale **peine à changer les règles du jeu** des genres

Une **mixité des métiers limitée** au même titre que dans le reste de l'économie

En France, **au sein des structures de l'ESS**, les femmes représentent

<b>96 %</b>	des aides à domicile
<b>90 %</b>	des aides-soignant·e·s
<b>88 %</b>	des infirmier·e·s
<b>80 %</b>	des agent·e·s du service hospitalier
<b>69 %</b>	des enseignant·e·s
<b>62 %</b>	des effectifs de l'activité banque et assurances

## Des effets similaires **de plafond de verre**

**13 %** des salariées de l'ESS (contre **21 %** des salariés) sont cadres.

**18 %** des salariées des fondations (contre **28 %** des salariés) sont cadres.

**17 %** des salariées des mutuelles de l'ESS (contre **41 %** des salariés) sont cadres.

**12 %** des salariées des fondations de l'ESS (contre **19 %** des salariés) sont cadres.

*Source : CSESS, 2022*

**18 %** des salariées des coopératives de l'ESS (contre **26 %** des salariés) sont cadres.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## **COMPRENDRE: un plafond de verre relatif plus inquiétant que dans le reste de l'économie**

L'économie sociale et solidaire propose globalement moins d'emplois de cadres que le reste de l'économie. Mais quand elle en propose, c'est d'abord aux hommes.

Pour bien s'en rendre compte, il faut mesurer les chances d'accéder à un emploi cadre en fonction du genre. Pour cela, on ramène la part de femmes cadres et d'hommes cadres à la part des hommes et des femmes dans l'effectif.

Dans l'ESS, l'effectif compte 2/3 de femmes, mais elles ne comptent que pour 1/3 des cadres. En d'autres termes, les hommes qui exercent dans l'ESS ont deux fois plus de chances que les femmes de ce secteur d'accéder à des fonctions d'encadrement.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## Tout travail social mérite salaire ?

DANS L'ESS, L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION GLOBALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES S'ÉTABLIT À :

**23%** tous métiers, statuts et conditions d'emploi confondus.

**16%** en équivalent temps plein.

**L'écart salarial entre femmes et hommes s'établit à :**

**7%** dans les associations ;

**15%** dans les coopératives ;

**18%** dans les fondations ;

**43%** dans les mutuelles.

*Source: CSESS, 2021*

L'ÉCART SALARIAL DANS L'ESS EST DE :

**6%** en faveur des femmes chez les salarié-e-s de moins de 30 ans.

**3%** en défaveur des femmes chez les salarié-e-s de 30-39 ans.

**12%** en défaveur des femmes chez les salarié-e-s de 40-49 ans.

**23%** en défaveur des femmes chez les salarié-e-s de plus de 50 ans.

*Source: CSESS, 2019*

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## **COMPRENDRE: mêmes causes, mêmes effets en matière d'égalité salariale**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont légèrement inférieurs dans l'ESS que dans le reste de l'économie. Ils sont néanmoins patents et procèdent des mêmes causes :

- la sous-valorisation des métiers dans lesquels les femmes se concentrent, tout particulièrement les métiers du médico-social dont l'utilité reconnue est inversement proportionnelle à la valorisation pécuniaire ;
- les effets de plancher collant, de paroi de verre et de plafond de verre qui restreignent les horizons de progression professionnelle des femmes. Ces effets sont accentués dans l'ESS par la part importante des métiers à faibles perspectives de développement de carrière (en particulier les fonctions en lien avec l'aide à la personne) et par le faible ratio de postes d'encadrement à pourvoir.
- Le poids des contraintes personnelles et familiales se lit notamment dans les chiffres de l'emploi à temps partiel (**41 %** des femmes de l'ESS) mais s'observe aussi dans le décrochage de l'évolution salariale des femmes à partir de 30 ans.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## Tout travail social mérite salaire ?

EN FRANCE

66%

DES HOMMES ET 34 %  
DES FEMMES DÉCLARENT  
AVOIR UN ENGAGEMENT  
SOCIÉTAL

*Source: Collectif des acteurs  
de l'engagement, 2022*

**37%** des femmes et **35%**  
des hommes ont des activités  
bénévoles.

Pour **18%** des femmes et **22%**  
des hommes, ces activités  
bénévoles s'inscrivent dans le  
cadre d'une association.

*Source: IFOP, 2022*

### DÉFINIR: l'engagement sociétal

Par engagement sociétal, le Collectif des acteurs de l'engagement entend l'ensemble des actions non rémunérées menées par les individus dans le cadre associatif mais aussi au travers de dispositifs proposés en entreprise (réseaux et communautés, missions de la fondation, mécénat de compétences, mentoring...) et des activités professionnelles réalisées pro bono pour soutenir une cause et/ou venir en aide à des publics vulnérabilisés.

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## Tout travail social mérite salaire ?

### PARMI LES PERSONNES ENGAGÉ·E·S DANS L'ASSOCIATIF

**23%** d'hommes et **16%** de femmes le sont dans des associations sportives

**10%** d'hommes et **7%** de femmes le sont dans des associations en lien avec la vie professionnelle

**8%** d'hommes et **10%** de femmes le sont dans des associations culturelles

**6%** d'hommes et **8%** de femmes le sont dans des associations sociales ou caritatives

*Source: Insee, 2022*

### LES FEMMES REPRÉSENTENT

**44%** des membres des bureaux des associations ;

**35%** des Président·e·s d'association ;

**48%** des Trésorier·e·s d'association ;

**60%** des Secrétares d'association.

Les femmes représentent **48%** des Président·e·s dans les associations du médico-social ;

**33%** des président·e·s d'associations de défense de causes, de droits, d'intérêts ;

**24%** des président·e·s d'associations sportives ;

**22%** des président·e·s d'associations de services économiques et développement local.

*Source: Insee, 2021*

# L'économie sociale **peine** à **changer les règles du jeu** des genres

## **COMPRENDRE: du « travail bénévole » à la valorisation des acquis extraprofessionnels**

Indiscutablement, le « travail bénévole » remplit des fonctions d'utilité sociale et répond à des besoins que l'économie marchande peine à satisfaire. Il suffit pour s'en convaincre de s'intéresser au poids du bénévolat dans la prise en charge globale de la population vieillissante ou des publics vulnérables paupérisés par la crise économique. Il se trouve que ce sont aussi les secteurs de l'associatif où l'on trouve le plus de femmes qui interviennent sans être rémunérées. Néanmoins, les chiffres de l'engagement associatif montrent que les hommes donnent aussi du temps « gratuit » à la collectivité : ils sont particulièrement actifs dans les associations sportives qu'ils président à hauteur de **76%** et dans les associations de services économiques comme dans les associations en lien avec la vie professionnelle (associations sectorielles, réseaux d'entrepreneurs, groupe de défense des intérêts d'une profession...).

Le « travail gratuit » n'est pas sans produire de bénéfices indirects et c'est sans doute à cet endroit-là que des écarts genrés peuvent s'observer : entre le champ d'intervention bénévole plus ou moins valorisable sur le terrain professionnel et les pratiques de capitalisation sur l'expérience associative pour faire valoir des compétences dans le monde du travail, femmes et hommes ne sont pas tout à fait logé-e-s à la même enseigne. Être coach de l'équipe locale d'un sport collectif n'a pas la même transférabilité en valeur comprise par le monde de l'entreprise que d'aider les personnes âgées dans les gestes du quotidien ou de faire du soutien scolaire. Et pourtant, le monde de l'entreprise a sans doute beaucoup à gagner non seulement à percevoir les qualités de leadership de l'entraîneur sportif, mais aussi les qualités d'empathie, de communication, de pédagogie du bénévole habitué-e à intervenir auprès de personnes en perte d'autonomie ou d'enfants en difficultés.

# L'économie sociale **peine** **à changer les règles du jeu** des genres

De façon générale, on ne peut que recommander aux employeurs de s'intéresser de près aux acquis des expériences extraprofessionnelles des candidat·e·s et des salarié·e·s, car ces expériences sont assurément de hauts lieux de développement des fameuses « soft skills » en même temps que l'engagement bénévole constitue un véritable espace de révélation de « talents cachés » chez des personnes que la structuration hiérarchique du monde du travail permet parfois moins d'identifier.

## Conclusion

# L'égalité femmes/hommes, première marche de l'inclusion

Il n'est pas rare que l'on nous interpelle sur le principe même d'un rapport consacré à l'égalité professionnelle au prisme du genre. Et pourquoi pas un rapport sur l'égalité professionnelle au prisme de l'ensemble des critères de discrimination et des enjeux d'inclusion ?

Le débat n'est pas neuf, et il oppose deux écoles principales.

La première postule une spécificité de la question du sexisme parmi les discriminations. Cette vision s'appuie sur le fait que statistiquement, les femmes ne constituent pas une minorité mais représentent la moitié de la population et que les inégalités de genre traversent toutes les classes sociales et les classes d'âge, s'expriment dans toutes les ethnies et toutes les cultures, s'observent et se recomposent dans la population LGBTQI+ etc. Cette vision est soutenue par les travaux de l'anthropologue Françoise Héritier dont le concept de « valence différentielle des sexes » décrit une infériorisation universelle du féminin. Elle est aussi au cœur des travaux de l'universitaire Kimberlé Crenshaw qui, avec le concept d'intersectionnalité, met en évidence une sorte de plus petit dénominateur commun du féminin faisant qu'à condition sociale ou à condition raciale équivalente, l'ordre genré place systématiquement les femmes en seconde position derrière les hommes. Aussi, nous dit-elle, une femme noire sera moins bien traitée par les Blanc·he·s qu'une femme blanche, mais une femme blanche sera moins bien traitée par les Blanc·he·s qu'un homme blanc et une femme noire moins bien traitée par les Noir·e·s qu'un homme noir. Cette première école plaide donc plutôt pour une prise en compte à part et de façon prioritaire de la question

du sexisme, sans faire déni pour autant des autres questions de domination et discrimination.

La deuxième école met en avant la systémique à l'œuvre dans tous les phénomènes de discrimination et en miroir la systémique nécessaire à l'action en faveur de l'inclusion. Cette approche s'appuie notamment sur les travaux du psychosociologue Serge Moscovici qui, avec son concept de « dynamique des minorités actives », met en évidence les conditions dans lesquelles des « différents » (quel que soit les marqueurs de « diversité » qui les caractérisent) peuvent défier la norme. Aussi, pour changer la norme d'un comité de direction (par exemple) composé principalement d'hommes blancs, d'âge moyen, d'origine sociale similaire, il n'est pas tant nécessaire d'y « injecter » 40 % de femmes que 40 % au moins d'individus qui incarnent et apportent d'autres éléments d'identité et de point de vue que ceux que cette norme incarne et propose. A cette condition de masse critique clé pour déclencher un effet transformant, il faut aussi ajouter une conscience des « différents » que la norme est un matériau plastique sur laquelle ils ont un pouvoir d'influence (sans cette conscience, la tentation de s'assimiler ou de se poser en contre étouffera dans l'œuf l'effet « minorité active » attendu de la diversification). Ce logiciel plaide donc plutôt pour une attention portée au genre à l'équivalent de n'importe quel autre marqueur mais aussi en cumul de différents marqueurs. Cette approche plaide donc surtout pour une approche par les dynamiques à l'œuvre quand la « diversité » (qui peut être le composite de plusieurs critères) met en tension la norme. Cette vision ne fait cependant pas déni de la matérialité de rapports sociaux fortement imprégnés par l'ordre genré.

Nous ne choisissons pas une des deux écoles ici. Il va de soi que nous sommes autant préoccupé·e·s par toutes les inégalités, toutes les discriminations, toutes les injustices. Nous répondons donc simplement à la question qui nous est posée du choix de nous concentrer sur les inégalités femmes/hommes ainsi: il faut entrer dans un sujet par une porte et celle-ci nous a paru pertinente pour ouvrir grand la réflexion et la discussion sur l'inclusion.

En premier lieu, nous pensons que la familiarité de chacun·e avec la notion de sexe, sinon de genre, est de nature à favoriser la compréhension des mécanismes à l'œuvre dans la structuration des inégalités. Chacun·e d'entre nous connaît et fréquente plusieurs femmes et plusieurs hommes. Si toutefois nous nous n'y sommes pas directement confronté·e·s pour nous-mêmes, nous sommes moins fréquemment au contact direct et conscient, dans tous les moments de nos existences, de marqueurs tels que le handicap, le milieu social, les différentes générations, les origines ethniques, la variété des orientations sexuelles. Sauf dans les sociétés qui installent le principe de non-mixité dans les espaces sociaux (à l'échelle d'un peuple, mais aussi à l'échelle d'un groupe fermé par principe aux femmes ou bien aux hommes), la diversité de genre échappe aux phénomènes d'entre-soi davantage que toutes les autres diversités. Nous prenons le pari que cette matérialité du genre dans nos vies quotidiennes fait de l'égalité femmes/hommes un sujet directement appropriable par chacun·e au cœur de son quotidien.

Deuxièmement, nous pensons que ce qui est compris pour les inégalités de genre est transférable à toutes les situations d'inégalité. Par exemple, le fait que l'on puisse être dominé tout en étant en majorité numérique, c'est un enseignement des questions de sexisme qui invite à porter un regard plus riche sur la question raciale aux Etats-Unis, où une partie de la population blanche non-hispanique s'inquiète de devenir minoritaire à l'horizon 2045 comme si cela l'exposait à une inversion des discriminations. Faire majorité n'est pas prédictif du fait d'imposer sa norme, sa culture ni même

sa présence dans les espaces de pouvoir. Autre exemple : le fait de comprendre, via l'étude des ressorts du sexisme, qu'une population historiquement et structurellement discriminée intériorise des freins et entretient des croyances limitantes malgré une évolution des contextes qui serait propice à l'expression de son ambition, permet de répondre aux phénomènes d'autocensure de personnes issues de classes sociales défavorisées autrement que par des injonctions à l'audace susceptibles de renforcer les complexes et sentiments de culpabilités.

Encore un exemple : cerner, à travers la compréhension des rapports de genre, que l'assignation à des rôles sociaux est productrice d'inégalités mais aussi d'identité, cette tension amenant de véritables ambiguïtés dans le rapport à l'émancipation, permet d'aborder les questions interculturelles avec une autre lecture du grossissement des marqueurs de différenciation nourrissant les stéréotypes voire les caricatures. Nous ne pouvons qu'inviter celles et ceux qui auront, grâce à ce rapport ou à d'autres apports, pu affiner leur compréhension des sujets d'égalité femmes/hommes à mettre cette compréhension au service de la lecture de toutes les questions de diversité.

Troisièmement, nous portons la conviction que laisser une injustice s'inscrire durablement dans l'histoire au risque de finir par passer pour une normalité irréductible, c'est affaiblir le principe même de justice. La question femmes/hommes est hautement sensible à cette double illusion que d'une part beaucoup de progrès ont déjà été accomplis et que d'autre part, il serait impossible d'atteindre l'égalité. Quand ce n'est pas la biologie qui est invoquée pour justifier une défaite annoncée, c'est le poids de l'histoire. Mais contrairement aux idées reçues, l'histoire des inégalités femmes/hommes n'est ni plurimillénaire ni linéaire. La période dans laquelle nous nous inscrivons aujourd'hui n'est pas l'héritage d'une préhistoire dont on sait à présent qu'elle n'est pas responsable de l'invention de la séparation de l'espace intime dédiée aux femmes et du vaste espace extérieur ouvert aux

hommes. Ce n'est pas non plus le legs d'un Moyen-Âge qui n'a pas été 10 siècles durant le théâtre de la chasse aux sorcières, mais qui a aussi été le temps des abbesses et des papesses, des commerçantes et des médecines (car oui, alors, on féminisait les noms de métier sans pousser des cris d'orfraie !). La période dans laquelle nous nous inscrivons doit davantage les inégalités de genre telles qu'elles se manifestent notamment en Occident et par extension à l'échelle des grandes organisations internationales à des choix d'organisation politique et sociale ayant écarté les femmes de la démocratie, de l'éducation, du monde du travail, de la gouvernance des instances décisionnaires et à un « siècle bourgeois » qui a formalisé la maternité comme une impuissance. Le droit répare l'une après l'autre ces injustices, mais ce serait s'en remettre à la pensée magique de croire qu'il suffit de lois pour remettre une culture à l'endroit. Pourtant, il semble indispensable d'œuvrer sans relâche à mettre en défaut tout ce qui fabrique et entretient les inégalités de genre. Il n'y a pas de fatalité aux inégalités de genre et si nous avons su les construire politiquement, économiquement et socialement, nous avons aussi le pouvoir de construire des structures politiques, économiques et sociales qui n'en font ni un passage obligé ni un impensé.

Quatrièmement, nous pensons en effet que si malgré les avancées du droit et la bonne volonté des acteurs, la marche vers l'égalité va au ralenti dans un monde qui pourtant ne va que s'accélégrant, c'est principalement le fait d'impensés. Autour de la question de la mixité des filières et métiers, par exemple, nous sommes prompt-e-s à accuser l'éducation, l'école, la pub, les jouets genrés. Nous n'avons pas tort d'interroger le poids sur les mentalités collectives de tout ce qui sollicite les petites têtes de nos enfants. Mais nous n'avons fait qu'une partie du chemin en sondant les stéréotypes inscrits dès le plus jeune âge. Il nous faut aussi nous interroger sur ce que nous racontons des différents métiers. Nous présentons le travail de l'informaticien-ne comme quelque chose de technique, solitaire, embrouillé de

câbles, de lignes indéchiffrables et de volutes de datas d'un bleu froid (si vous ne nous croyez pas, demandez à Google images). Mais quel·le informaticien·ne fera bien son job en ne communiquant qu'avec son ordi, dans une langue incompréhensible des non-initié·e·s et sans se soucier des usages concrets et quotidiens que des gens de chair et d'os feront de ce sur quoi il bosse? Nous présentons le travail de l'infirmier·e comme une activité souriante, attentive, chaleureuse, tactile et dévouée. C'est pourtant un métier qui contient une très importante part de technicité, dont les gestes sont précis et le matériel employé de plus en plus technologique. On ne fera pas évoluer la répartition genrée des métiers sans défaire les stéréotypes sur les métiers eux-mêmes. Les mutations récentes de la perception sociale et de la valorisation institutionnelle du métier de sage-femme en témoignent. Présentée il y a encore 30 ans comme une forme d'assistantat de l'obstétrique, apportant encouragement et réconfort aux femmes du côté de leur tête et de leurs émotions quand les gestes techniques de l'accouchement semblaient n'appartenir qu'au médecin, le métier était vu comme paramédical.

La revalorisation du métier est passé concomitamment par la reconnaissance des diplômes à leur juste valeur, l'extension du droit de prescription et de pratiquer des gestes (dont l'IVG médicamenteuse), une communication active pour faire connaître le métier et toutes les fonctions de soins qu'il remplit et les augmentations régulières du niveau de rémunération. Cette revalorisation montre deux effets principaux: premièrement, l'augmentation sensible de la part des femmes, notamment des plus jeunes, dont le suivi gynécologique est principalement assuré·e par une sage-femme et non plus un·e gynécologue; deuxièmement, l'attractivité manifeste du métier, aussi pour les hommes. Ils ne sont que 4,5% à l'exercer aujourd'hui mais la part des jeunes hommes qui entrent en école de sage-femme croit tendanciellement d'année en année. Valoriser un métier, c'est élargir l'horizon de l'orientation pour les femmes et pour les hommes.

Parmi ces impensés autour des métiers, il faut aussi se pencher sur tout ce qui est considéré comme des extensions des fonctions familiales : le métier d “assistant-e maternel-le” porte dans son titre-même, comme l’ “école maternelle” dans sa désignation, la marque d’un remplacement de la mère par des “faisant office” de mère, comme si les compétences des professionnel-les de la petite enfance n’étaient résumables qu’à celles d’un parent, l’amour inconditionnel en moins. Cette réduction du métier à une pseudo-fonction familiale ne favorise pas vraiment le fait de lui donner un prix à la hauteur de la valeur qu’il crée et des enjeux d’avenir qu’il représente. La massification du recours aux “dames de compagnie” dans les EHPAD, sur laquelle le document-choc Les fossoyeurs a jeté une lumière crue, pose une question similaire : face au défi majeur de prendre soin des personnes âgées, de veiller à leur qualité de vie et de les stimuler, nous n’aurions pas trouvé mieux à proposer aux familles qui en ont les moyens que d’employer des femmes à une fonction floue pour un niveau d’indemnisation faible. Ce qu’il y a en creux de la sous-valorisation d’un certain nombre de métiers dits féminisés, ce n’est pas seulement la valeur (moindre) que l’on accorde au travail des femmes, c’est aussi le prix que nous sommes collectivement prêts à payer pour répondre aux besoins satisfaits par ces métiers. Que dit la chute vertigineuse de la valorisation pécuniaire et sociale du métier de prof (qui n’est allé que se féminisant au fur et à mesure qu’il a perdu de sa valeur) de ce que nous sommes prêts à investir pour l’avenir des enfants ? Que disent les rémunérations et les conditions de travail du personnel des hôpitaux publics (toujours plus féminisé à mesure que le contact avec les patients se fait plus direct et plus quotidien) de ce que nous sommes prêts à payer pour que les personnes malades soient bien traitées ? Que disent les pénuries de poste et la relative baisse de la rémunération des juges (profession qui ne cesse de se féminiser) de ce que nous sommes prêts à concéder de moyens à l’état de droit ?

Les inégalités femmes/hommes constituent un des indicateurs les plus parlants de l'état d'une société et d'une démocratie. Chaque fois que ces inégalités se creusent, il y a derrière des écarts de rémunération, derrière des écarts dans l'accès à certaines fonctions, derrière des écarts de condition de travail, toute une chaîne de dysfonctionnements qui se révèle : ici, ce sont des besoins sociaux mal satisfaits par l'économie ; là, ce sont des modèles de redistribution des richesses qui se désalignent de la reconnaissance des besoins et des mérites ; là encore, ce sont des défaillances structurelles de certaines filières d'activité qui sont comblées par des sacrifices consentis ou subis par les femmes et les populations discriminés ou vulnérables alors qu'il faudrait revoir toute l'organisation de la chaîne de valeur pour la rendre soutenable (le cas de la prise en charge des personnes âgées et dépendantes est témoin de cette nécessité de sortir d'une approche par les "femmes rustines" pour bâtir enfin une filière solide et durable d'accompagnement du grand âge). Chaque fois que s'abaisse notre seuil de tolérance aux inégalités femmes/hommes, c'est l'ensemble des inégalités, des injustices et des violences que nous supportons davantage. C'est désormais lapalissade de rappeler combien le fatalisme face aux inégalités, aux injustices et aux violences empoisonne la démocratie. Car c'est au cœur du pacte de la démocratie, le principe de l'égalité de toutes et tous et de la possibilité pour chacun·e d'échapper aux déterminismes sociaux, que touche cette résignation : ne plus croire en l'égalité, c'est ne plus trouver de bonnes raisons de faire commun, c'est ne plus se sentir responsable de contribuer au mieux vivre ensemble.

Réussir l'égalité femmes/hommes serait un formidable pied de nez à la désaffection démocratique : réussir l'égalité femmes/hommes, c'est montrer que c'est possible d'agir pour améliorer la condition de tou·te·s et pour consolider l'intérêt général.

Alors, agissons. Pour cela, construisons des politiques adossées à des indicateurs monitorés, évaluons les impacts de ces politiques, apportons les corrections qui s'imposent quand des effets contre-productifs se font jour, donnons des moyens à l'accélération, saluons les avancées comme des étapes à sanctuariser pour aller encore plus loin... Pour aller jusqu'à l'égalité !

# alternego

CONSEIL | FORMATION | RECHERCHE

Les consultant·e·s, formateurs & formatrices, coachs et psychologues du travail d'AlterNego interviennent dans les organisations privées et publiques, de toutes dimensions et de tous secteurs pour gérer des situations sensibles, accompagner un dialogue social de qualité, faciliter les transformations du travail et les évolutions du management, renforcer la coopération, développer l'inclusion et favoriser la mise en place et le déploiement de chaînes de valeurs durables.

[www.alternego.com](http://www.alternego.com)