

Le monde du travail avantage toujours les hommes

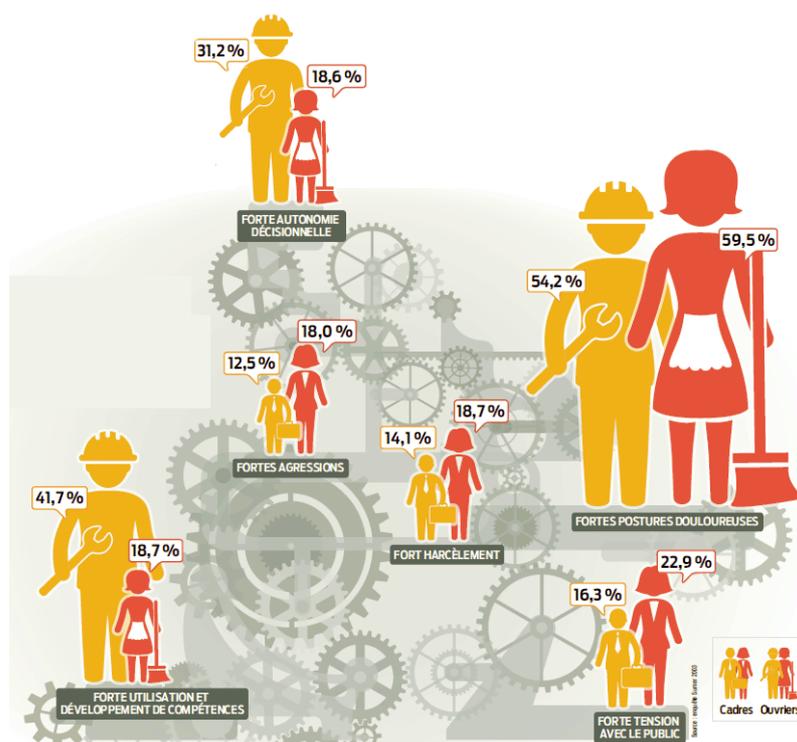
Céline Mouzon

Alternatives Economiques Hors-série n° 102 - octobre 2014

Moins bien rémunérées, plus souvent à temps partiel et majoritaires dans les métiers les moins valorisés, les femmes restent défavorisées au travail.

L'égalité au travail progresse lentement, trop lentement. Depuis trente ans, des progrès indéniables ont été réalisés pour réduire les inégalités professionnelles entre hommes et femmes. Mais le mouvement semble s'être arrêté. Les femmes se heurtent toujours au plafond de verre, qui empêche l'accès aux postes à responsabilités. Elles gagnent toujours moins que leurs collègues masculins et subissent des discriminations en raison de la maternité ou du soupçon de maternité.

Proportion de salariés exposés à différents types de contraintes ou avantages professionnels, en %



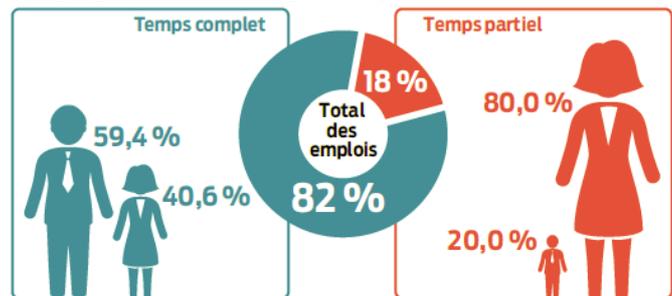
[Cliquez pour agrandir l'image](#)

Face à cela, les pouvoirs publics se contentent trop souvent de mettre en place des mesures destinées à compenser les inégalités et à permettre aux femmes d'aligner leurs conditions de travail sur celles des hommes : le congé parental est ainsi de moins en moins mal vu de l'employeur, mais il reste perçu comme dérogatoire dans une trajectoire professionnelle qui devrait idéalement être continue.

Le temps partiel majoritairement féminin

Le temps partiel se décline très largement au féminin, et surtout au féminin précaire : 12 % des femmes cadres sont à temps partiel, contre 37 % des employées du commerce et plus de 50 % des femmes oeuvrant dans les services à domicile. Bien souvent, le temps partiel est subi, c'est-à-dire accepté alors même qu'on souhaite travailler davantage. Peut-on pour autant parler de temps partiel choisi dans les autres cas ? Certaines femmes ont par exemple recours au temps partiel pour pouvoir s'occuper de leurs enfants en bas âge faute de structure d'accueil. Un choix... plutôt contraint.

Proportion d'actifs à temps partiel et à temps complet selon le sexe, en %

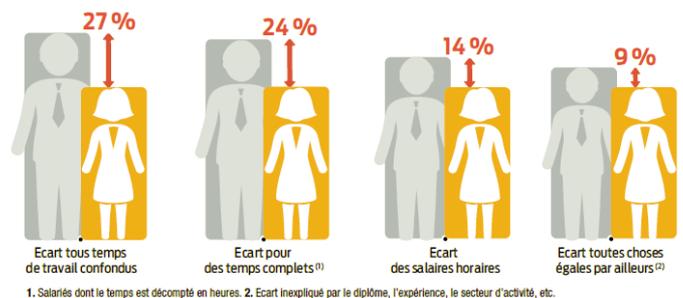


[Cliquez pour agrandir l'image](#)

Les écarts de salaires persistent

Depuis la fin des années 1960, les écarts de salaires mensuels entre les femmes et les hommes ont eu tendance à se réduire. Mais depuis le début des années 1990, ce rapprochement s'est arrêté. Le phénomène est d'autant plus surprenant que le niveau de diplôme des femmes par rapport à celui des hommes continue d'augmenter. Au-delà des inégalités au sein d'un métier, les emplois majoritairement occupés par des femmes tardent à être reconnus à leur juste valeur en termes de rémunération, comme s'ils ne requéraient que des qualités innées alors qu'ils exigent d'importantes compétences relationnelles.

Écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009



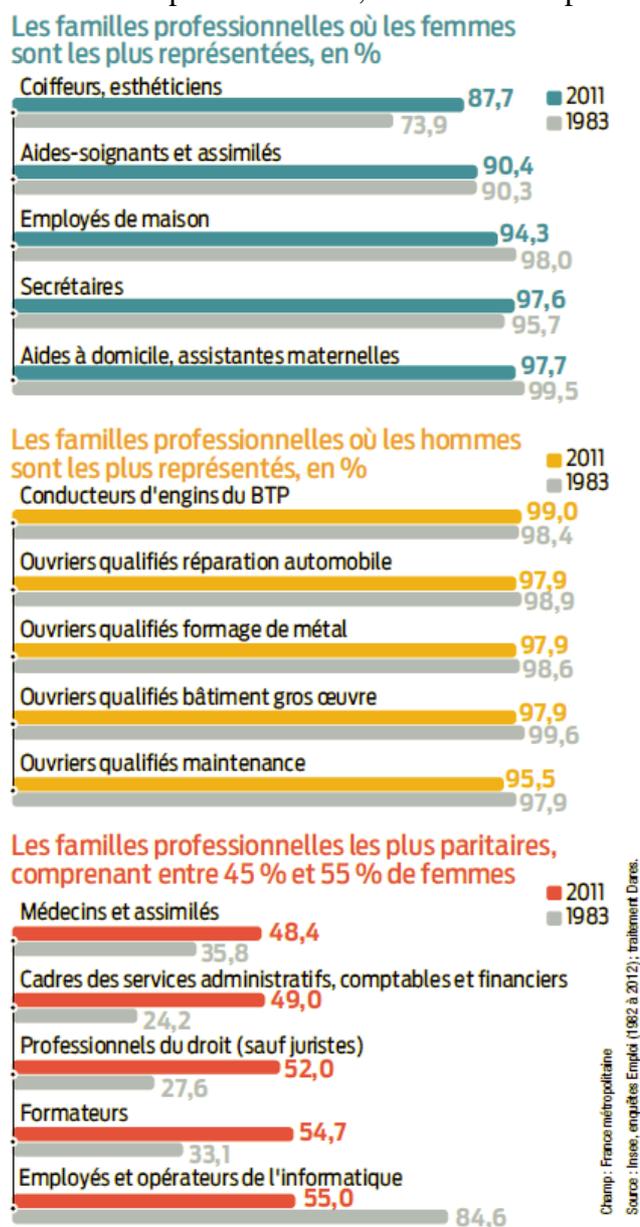
[Cliquez pour agrandir l'image](#)

La mixité progresse lentement dans les métiers

Depuis qu'elles ont massivement investi le salariat, les femmes occupent en majorité des emplois qui prolongent le rôle qu'elles assuraient autrefois au sein de la famille : éducation, soins, nettoyage. Au cours des trente dernières années, la mixité dans l'emploi a néanmoins progressé. Mais cette progression recouvre deux mouvements contradictoires : une montée en puissance du tertiaire, avec des métiers où la ségrégation reste forte ou s'est renforcée (aides à

domicile, coiffeurs) ; et une moindre ségrégation au sein de certains métiers (opérateurs de l'informatique...).

Les familles professionnelles les plus féminines, masculines ou paritaires en 2011, en %



[Cliquez pour agrandir l'image](#)

Plus fondamentalement, c'est l'organisation du travail en tant que telle qui est en cause [1]. Et cela va bien au-delà des questions d'horaires, comme l'heure tardive des réunions souvent évoquée pour rendre compte de la difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Car c'est bien l'ensemble des conditions de travail qui a un caractère sexué : le monde professionnel reste organisé d'une manière qui avantage les hommes.

Les femmes, cadres ou ouvrières, ont moins d'autonomie décisionnelle dans leur travail. Elles sont moins incitées à utiliser et à développer leurs compétences. Les femmes cadres sont significativement plus exposées que leurs homologues masculins aux agressions et aux tensions avec le public. Les femmes ouvrières sont, elles, et contrairement à ce que l'on pense

souvent, plus exposées aux postures douloureuses. Lutter contre les inégalités professionnelles implique donc de repenser en profondeur notre rapport au travail.

Céline Mouzon

Alternatives Economiques Hors-série n° 102 - octobre 2014

 Notes

- [\(1\)](#) Voir Gregor BOUVILLE, *Absentéisme et conditions de travail au féminin : Une frontière méconnue au sein des organisations*, *Revue Interdisciplinaire Management, Homme(s) & Entreprise*, n°11 - mars/avril 2014