

Inégalités femmes-hommes : précarité et parité font bon ménage

3 mars 2016



Le débat sur les inégalités femmes-hommes occupe l'espace médiatique. Différents groupes de pression militent pour défendre la condition féminine. Le « féminisme » est de moins en moins méprisé, comme il a pu l'être dans les années 1990 et 2000. Un [Haut conseil](#) est même chargé de veiller à l'égalité entre les sexes. Faute d'associer le combat pour les droits des femmes à la lutte contre les inégalités sociales, une partie de ce mouvement oublie l'essentiel de ce qui, aujourd'hui, pénalise les femmes, comme les hommes : la domination d'une partie de la société sur une autre, les inégalités sociales.

Nombre d'états des lieux sur la question des inégalités entre femmes et hommes s'en tiennent à une vision restrictive de la question, qui se résume au [pourcentage de femmes en haut de la hiérarchie sociale](#), parmi les députés ou les chefs d'entreprise en particulier. Au fond, ils portent les revendications de femmes cadres supérieurs pour accéder au pouvoir : une partie de celles et ceux qui se battent pour la progression des femmes parmi les élites n'a que faire de la précarité dans l'emploi - qui touche les femmes peu qualifiées au premier chef - ou de la promotion des heures supplémentaires qui pénalisent la vie de famille. Trop rares sont les travaux qui soulignent la précarité dont sont victimes les femmes [1]

Concrètement, la parité fait souvent bon ménage avec la précarité et peut aussi servir à faire diversion. Réduire le problème des inégalités à l'accès des femmes aux postes de direction permet de mettre l'accent sur les écarts entre les femmes et les hommes tout en défendant un modèle inégalitaire de société : qu'importe la forme de compétition, pourvu qu'elle soit « équitable ». Au passage, la « diversité » selon l'origine « ethno-culturelle » est utilisée de la même façon. On met en avant les discriminations pour éviter de s'attaquer au fonctionnement de nos sociétés. Il est logique que de nombreuses grandes entreprises financent les réseaux de la « diversité », qu'il s'agisse de genre ou d'origine « ethno-culturelle ». Parité et diversité constituent une façon de donner l'impression qu'on prend en considération la question des inégalités alors qu'on lui apporte une réponse tout à fait partielle.

Et si on faisait un bilan complet ?

Le plus souvent, la dénonciation des inégalités dont sont victimes les femmes est à sens unique. Ces dernières, infériorisées, sont les victimes d'une société machiste. Une position médiatique misérabiliste dont on ne sort malheureusement que rarement. Si l'on veut atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut en dresser un bilan complet et reconnaître aussi les domaines dans lesquels les inégalités sont défavorables aux hommes. D'un point de vue global, la domination est clairement masculine, pour reprendre l'expression du sociologue Pierre Bourdieu : salaires, précarité, responsabilités dans l'entreprise et au sein du pouvoir politique, tâches domestiques, etc. Mais en même temps, il faut reconnaître aussi que les hommes connaissent, par exemple, une pénibilité physique au travail plus grande que celles des femmes, qui leur vaut notamment une durée de vie amputée de six années, une inégalité de poids. Ils sont aussi victimes des stéréotypes masculins qui les enferment dans certains rôles.

Une critique du modèle machiste

On peut même aller encore plus loin : le déséquilibre entre femmes et hommes dans l'univers professionnel ne signifie-t-il pas, aussi, que les femmes refusent ce modèle de société d'hyper-compétition qui prévaut en particulier dans le monde du travail ? La « bonne » vie est-elle celle du cadre modèle dont la vie est absorbée [2] par le travail ? Qui perd sa vie à la gagner ? Il faudrait ouvrir le débat sur le fonctionnement très hiérarchique de l'univers professionnel. Se concentrer sur la parité uniquement, c'est considérer comme allant de soi, par exemple, que la moitié des jeunes (souvent des femmes) soient en contrat précaire, que l'on a installé une barrière entre cadres et non cadres difficilement franchissable, ou que les exécutants n'ont que trop rarement leur mot à dire sur les décisions prises, etc. L'entreprise d'aujourd'hui fonctionne comme la famille d'hier [3] les cadres dirigeants faisant office de pères.

Une partie des « inégalités » entre femmes et hommes relève de choix assumés. Le temps partiel, par exemple, est très majoritairement choisi. Le temps partiel subi ne concerne « que » 27 % (ce qui est déjà beaucoup) des femmes qui indiquent souhaiter travailler davantage. Ce taux est sous-estimé : une partie des femmes disent ne pas vouloir travailler plus car elles savent qu'elles n'ont aucune chance d'obtenir un temps plein ; d'autres ont à assurer trop de tâches domestiques. Mais que le véritable taux soit de 30 %, voire de 40 %, n'y changerait rien : une majorité des femmes opte pour le temps partiel pour se *libérer du travail*, profiter de la vie et non par aliénation ou parce que leur « nature » les prédisposerait à une moindre ambition. Ces choix résultent non pas de leurs gênes, mais de leur socialisation : les filles, puis les femmes, prennent aussi les décisions qu'on leur a appris à prendre, dans la famille ou à l'école notamment. Mais c'est bien un choix.

Cette socialisation ne leur apprend-elle pas aussi à résister au modèle masculin de société ? Depuis le début des années 1990, la part des femmes dans le secteur de l'informatique, un secteur où règne une grande pression sur les rythmes de travail, diminue. Les femmes représentent 60 % des postes de cadres de la fonction publique. Ne peut-on pas y lire aussi le rejet d'une lutte forcenée pour le rendement, de la quête du pouvoir pour le pouvoir ? L'aspiration à des conditions de travail un peu plus respectueuses des temps sociaux ? Il faut tout autant s'attaquer aux rôles sociaux assignés aux filles, à qui l'on fait intérioriser une place de dominée, qu'à ceux assignés aux garçons à qui l'on fait intérioriser la domination comme un processus légitime.

Transformer le modèle dominant

On voit pourtant bien le danger auquel ce raisonnement peut nous mener : il est facile de détourner l'idée qu'une partie des femmes « choisissent » librement le temps partiel ou « refusent » d'entrer dans le jeu de l'hyper-compétition (ces choix et ces refus étant socialement déterminés). Evoquer la « nature féminine » ou de « moindres ambitions », c'est refuser de voir les inégalités singulières dont sont victimes les femmes, mais aussi le machisme et la cooptation entre hommes. Pour partie, les femmes anticipent aussi sur leurs maigres chances d'accéder au pouvoir, compte tenu de cette situation. Il n'en demeure pas moins que les défenseurs de l'égalité femmes-hommes acceptent le plus souvent les inégalités sociales sans sourciller. Les hommes perçoivent environ 20 % de salaire de plus que les femmes, c'est scandaleux. Les femmes cadres touchent trois fois plus que les ouvrières, cela ne frappe pas grand monde. Les filles représentent moins de 30 % des élèves des écoles d'ingénieurs, dix fois plus que les enfants d'ouvriers et d'employés, que l'on cherche à dissuader d'intégrer la filière générale en fin de troisième. La parité dans les assemblées élues a fait l'objet d'un long combat, tout en oubliant que ces assemblées ne comprennent pratiquement plus aucun représentant des catégories populaires. On pourrait allonger cette liste à l'infini.

La question n'est pas d'opposer inégalités entre les sexes et entre les catégories sociales. On ne peut espérer améliorer la situation des femmes dans le monde du travail sans lutter pour l'égalité des chances et la parité, sans remettre en cause en même temps les hiérarchies sociales. Tout est question de dosage. Certains se feront les hérauts de la cause féminine le 8 mars, tout en s'attachant à réduire les droits au travail des femmes salariées ou en développant le travail du dimanche. Le problème de millions de femmes salariées de milieu populaire n'est pas d'être aussi mal payées que les hommes : dans ce domaine, il règne une parité par le bas, mais d'obtenir autre chose qu'un misérable « coup de pouce » au Smic. Bien davantage que les neuf euros bruts accordés en janvier dernier, qui n'ont pas fait réagir grand monde.

Cela ne signifie pas qu'il faille, comme ce fut longtemps le cas dans les partis et syndicats de gauche, ne considérer les ouvrières que comme des camarades ouvriers, mais bien d'articuler les formes de domination sociale pour mettre en œuvre les politiques les plus urgentes. Remettre en cause

le fonctionnement du marché du travail à la base, notamment son caractère pyramidal, c'est aussi s'attaquer à une forme de machisme. Concrètement, les avancées obtenues en matière de temps partiel contraint ces dernières années vont dans le bon sens. Combattre les inégalités entre les sexes passe, par exemple, par une lutte contre la précarité qui pénaliserait davantage les abus, par l'élévation du salaire minimum, par des restrictions des heures supplémentaires, la réorganisation des rythmes de travail, la formation, et la suppression du « statut » de cadre, etc. Pour cela, il faudrait concevoir l'égalité femmes-hommes non comme un alignement de la situation des femmes sur le modèle masculin, mais comme une transformation de ce modèle dominant. Les hommes aussi y gagneraient largement.

Plus de femmes dirigeantes, c'est bon pour la croissance ? Non, et tant mieux.

Les femmes sont peu nombreuses dans les sphères de direction, au niveau de l'entreprise comme dans la fonction publique. Cette situation doit être combattue au nom de nos principes fondamentaux, et non au nom d'une pseudo « performance » féminine qui ne fait que renvoyer les femmes à leurs particularités, comme l'a bien noté la politologue Réjane Sénac ^[4] L'égalité femmes-hommes doit se faire sans conditions. Si cette égalité était nuisible à l'économie, faudrait-il la refuser ? Heureusement, la présence de femmes n'est ni bonne ni mauvaise pour la « performance », et c'est tant mieux.

Là aussi, le débat est exactement identique avec celui sur l'immigration : justifier la présence d'étrangers par une prétendue « utilité » constitue un abandon de valeurs. Refusera-t-on d'accueillir des réfugiés persécutés par une dictature parce qu'ils réduiraient la croissance du PIB ? Il faut défendre l'égalité entre citoyens, qu'il s'agisse d'égalité de sexe, d'origine, de religion, de catégorie sociale ou autre, non pas pour un hypothétique gain économique, mais au nom de principes fondamentaux. C'est de ces principes qu'il faut débattre, c'est sur ces principes qu'il faut trancher.

Louis Maurin, directeur de l'Observatoire des inégalités, est auteur notamment de «[Déchiffrer la société française](#) », éditions La Découverte, 2009.

Photo / © manipulateur - Fotolia.com

[1]A ce sujet, on lira « Femmes et précarité », Evelyne Duhamel et Henri Joyeux, Conseil économique, social et environnemental, février 2013. Le « Laboratoire de l'égalité » en a fait aussi l'une de ses thématiques.

[2]Le « travail » de dirigeant, malgré tout, est bien moins pénible que le travail physique. Et reste à savoir si pour lui il ne s'agit pas aussi de fuir l'univers du foyer et d'autres responsabilités.

[3]Sans surestimer les évolutions du cadre familial.

[4]«[L'égalité n'a pas à être performante](#) », Réjane Sénac, Observatoire des inégalités, version du 29 janvier 2016.

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Points de vue](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Inegalites-femmes-hommes-precarite-et-parite-font-bon-menage>