



# Rencontres économiques

**Égalité femmes-hommes,  
bilan et perspectives  
pour les politiques publiques**

29 novembre 2016

# Synthèse





## Sommaire

Introduction .....	3
D'où viennent les inégalités femmes-hommes ? .....	3
Echanges avec la salle .....	5
Un marché du travail inégalitaire entre femmes et hommes ? .....	7
Echanges avec la salle .....	9
Quelles politiques publiques pour l'égalité femmes-hommes ? .....	10
Echanges avec la salle .....	13
Quelles politiques publiques pour l'égalité femmes-hommes ? .....	8
Danielle BOUSQUET .....	8
Echanges avec la salle .....	11

*La séance est animée par Rémi Jeannin, agrégé de sciences sociales.*

## Introduction

### Rémi JEANNIN

Le préambule de la constitution de 1946 dispose que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes. » Depuis des décennies, de nombreux textes juridiques déploient cette égalité formelle des droits dans les différentes sphères de la vie sociale. A partir du milieu des années 1960, les femmes mariées peuvent travailler sans l'autorisation de leur conjoint. Au sein de la famille, on passe dans les années 1970 de la notion de « puissance paternelle » à celle d'« autorité parentale. » De même, la loi de 1972 consacre le principe « à travail égal, salaire égal. » La loi de 1999 promeut la parité dans la vie politique et reconnaît l'accès des femmes au mandat électif. En 2008, ce principe de parité a été étendu aux responsabilités professionnelles et sociales, par exemple dans les conseils d'administration des entreprises.

L'égalité des droits a progressé dans les textes juridiques. Mais qu'en est-il de l'égalité des situations ? L'égalité réelle a également progressé puisque la mixité à l'école est aujourd'hui la règle générale. De même, il est constaté que les filles réussissent mieux que les garçons, au moins jusqu'au baccalauréat. Mais l'égalité réelle reste un objectif lointain en matière de salaire, puisque les femmes perçoivent un salaire inférieur en moyenne de 25 % à leurs homologues masculins. Ainsi, des progrès sont enregistrés, mais l'écart ne se réduit que lentement. L'objectif d'égalité réelle sera-t-il effectif avant la fin de ce siècle ?

Cette rencontre revient sur l'origine de ces inégalités et sur la façon dont elles se cristallisent sur le marché du travail. Elle doit aussi permettre d'identifier les politiques publiques qui conduiraient à l'égalité réelle.

## D'où viennent les inégalités femmes-hommes ?

### Marie-Cécile NAVES, Sociologue, politologue, chercheuse associée à l'IRIS

Les inégalités entre les femmes et les hommes viennent de loin. Elles restent difficiles à combattre, car la vie privée relève de l'intime. Mais la vie privée est politique. En outre, les inégalités procèdent de mécanismes de pensées et d'habitudes involontaires et inconscients. Enfin, la question ne touche pas seulement les anciennes générations, mais aussi les nouvelles.

### L'arsenal législatif

La lutte contre les inégalités s'inscrit dans l'histoire à travers plusieurs dates emblématiques : la loi de 1907 accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire ; en 1924, les programmes de l'enseignement secondaire deviennent identiques pour les filles et les garçons. En 1944, le droit de vote et d'éligibilité est étendu aux femmes, puis le préambule de la constitution de 1946 consacre l'égalité entre les femmes et les hommes. La loi de 1965 réformant les régimes matrimoniaux autorise les femmes à exercer une profession et à gérer leurs biens propres, par exemple en ouvrant un compte en banque sans l'autorisation de leur mari. En 1967, la loi Neuwirth autorise la contraception.

La loi de 1972 reconnaît le principe d'égalité de rémunération, mais elle reste peu respectée. A partir de 1973, la mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel ; en 1975 sont instaurés le divorce par consentement mutuel et l'obligation de mixité scolaire, et la loi Weil qui autorise l'interruption volontaire de grossesse (IVG) ; à partir de 1981, le viol n'est plus considéré comme une agression sexuelle, mais comme un crime. En 1983, la loi Roudy<sup>1</sup> s'intéresse à l'égalité professionnelle.

Plus récemment, la loi de 2000 sur la parité met en œuvre des dispositions pour l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives. La loi du 6 août 2012 rétablit le délit de harcèlement sexuel, notamment au travail. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit beaucoup de choses, dont l'instauration de la parité dans différents organismes, notamment les fédérations sportives, même si l'égalité réelle n'y est pas encore atteinte aujourd'hui ; cette loi comprend aussi des dispositions contre la

---

<sup>1</sup> Voir version consolidée au 7 décembre 2016 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000504474&dateTexte=20161207>

violence faite aux femmes, notamment l'éloignement du conjoint du domicile. Enfin, la loi du 13 avril 2016 renforce la lutte contre le système prostitutionnel.

### **Du stéréotype au stigmat**

Pourquoi le législateur doit-il autant intervenir pour garantir l'égalité effective entre les femmes et les hommes ? Dans l'histoire de la République française, au travail comme dans la sphère domestique, l'universel est considéré comme masculin, reléguant les femmes à la différence, à la marge. La sociologie parle ainsi d'universel neutre. Cela se vérifie dans les discours, les représentations collectives et l'iconographie. Par exemple, on parle de l'équipe de France de football et de l'équipe de France « féminine » de football. La différence se marque par l'ajout du terme « féminin » dans le langage, ce qui souligne une domination masculine persistante.

Il importe ici de différencier entre le sexe et le genre : le sexe renvoie au biologique ; le genre renvoie à la construction sociale et politique du masculin et du féminin. Or, il existe des attentes sociales, économiques, éducatives différentes vis-à-vis des hommes et des femmes. Cela vient de stéréotypes qui enferment les individus dans des catégories figées, des cadres de référence donnés et des clichés encore difficiles à éradiquer. Il s'agit d'habitudes de pensées et de croyances qui occasionnent des généralisations sur des groupes de personnes et différencient les groupes les uns des autres. Les stéréotypes sont d'autant plus pervers qu'ils résistent à l'information nouvelle et à toute remise en cause. Au lieu que les individus soient saisis dans leur complexité, il leur est appliqué un calque relié au circuit cognitif et émotionnel existant : il s'agit de connaissances et de préjugés sur les individus, qui excluent leur singularité. Dès lors, la société attend de chacun des attitudes différentes en termes de métiers, de manières de parler, etc. Cela se retrouve dans les médias, au sens large – télévision, Internet, presse écrite, mais aussi dictons et traits d'esprit. La publicité, en particulier, reprend ces stéréotypes avec des formules très schématiques qui sont de véritables facteurs de dégâts pour la jeunesse.

Le stéréotype renvoie au concept de stigmat créé par le sociologue Erving Goffman<sup>2</sup>. Un stigmat s'inscrit dans une logique de performativité, c'est-à-dire qu'il produit des effets sur le réel, à savoir sur les modes de vie et ce que les gens attendent de chacun, au-delà même du langage. Parfois, un stéréotype *a priori* positif se révèle enfermant : l'expression « management au féminin » vise ainsi à dire que les manageuses seraient moins agressives que les manageurs. Les sciences sociales parlent d'une approche essentialisante, car elle renvoie à la biologie : le « management au féminin » suppose qu'une femme gère ses équipes de manière plus gentille et plus douce qu'un homme. L'idée se veut positive, mais enferme. De la même façon, affirmer qu'une femme est plus conciliante qu'un homme revient à pratiquer un sexisme bienveillant.

Ces réalités sociales limitent la liberté et réduisent les individus à des catégories liées à leur naissance. Ces stéréotypes de genre véhiculent et reproduisent des normes sociales à l'origine d'inégalités plus ou moins fortes. Ils créent des catégories qui, selon l'anthropologue Françoise Héritier<sup>3</sup>, engendrent des hiérarchies. Ces dernières, véhiculées par le discours dominant dans les médias, au travail ou encore dans la famille, lient la femme au monde domestique, au soin, à l'éducation, à la sphère privée, à l'intérieur, mais aussi à l'image de séductrice, d'objet sexuel, voire d'objet tout court. On attend aussi des femmes discrétion, douceur et gentillesse. Ces étiquettes s'avèrent pénalisantes par exemple dans le monde du travail. Par contraste, les hommes sont associés au monde extérieur, à la liberté, à l'aventure, à l'autorité, à la force physique ou mentale : ils se retrouvent ainsi également victimes des stéréotypes de genre.

### **Effets sur les plus jeunes**

Systématiques et cumulatifs, ces discours posent problème, car ils s'imposent comme des exemples à la jeunesse et formatent les mentalités des enfants. Il en résulte de nombreuses inégalités. Dès le plus jeune âge, les enfants se trouvent prisonniers de l'idée qu'il existe un monde d'hommes et un monde de femmes, des métiers d'hommes et des métiers de femmes, des comportements dits féminins et des comportements dits masculins. Et la transgression se révèle difficile.

A l'école, l'orientation tend à séparer garçons et filles assez tôt, surtout dans l'enseignement professionnel et technologique. Après la classe de troisième, la mixité diminue : environ un cinquième des adolescents se trouve coupé de l'autre sexe. De même, bien que les hommes soient moins diplômés, ils réussissent mieux dans la

---

<sup>2</sup> Erving Goffman (1922-1982) sociologue et linguiste américain d'origine canadienne. En 1963, il publie *Stigmat*. *Les usages sociaux du handicap*, Paris, Les Éditions de Minuit

<sup>3</sup> Françoise Héritier est une anthropologue, ethnologue et féministe française, directrice d'études EHESS, Professeur au Collège de France

sphère professionnelle. Cela tient au fait qu'ils peuvent davantage s'appuyer sur les réseaux familiaux ou amicaux, notamment, pour s'insérer par cooptation. Pour un taux d'insertion équivalent, les filles doivent atteindre au moins un bac + 2, alors que les garçons s'en sortent mieux avec un niveau bac. En outre, dans les filières générales, les filles choisissent des filières moins sélectives et moins valorisées. D'importants efforts ont été déployés pour pousser les filles vers les filières scientifiques, mais elles y choisissent moins souvent l'option Mathématiques que les garçons en série S, par exemple.

Dans l'enseignement supérieur, les filles se dirigent moins souvent vers les filières sélectives. Par effet d'entraînement, elles débutent leur vie professionnelle à un salaire plus bas, ce qui engendre progressivement des inégalités. Dans les filières professionnelles et technologiques non mixtes, celles qui optent pour une section traditionnellement réservée aux garçons – comme le BTP – doivent supporter un coût de transgression plus élevé que les garçons choisissant une filière jugée plus féminine : coiffure, esthétique, etc., même s'il apparaît aussi que les garçons qui transgressent ces barrières doivent souvent faire face à des soupçons d'homosexualité.

### **Impact sur le marché du travail**

Des études montrent que des dizaines de milliers d'emplois se trouvent non pourvus en raison de ces stéréotypes. Certaines filières manquent de personnel : l'artisanat, le BTP ou encore l'informatique embauchent beaucoup, mais peu de filles ; il en va de même pour les métiers du soin à la personne, qui restent très féminisés. Et les préjugés restent forts : il est souvent considéré que les filles ne peuvent pas exercer des métiers jugés « fatigants », tels que le BTP, le transport, etc., ceci alors que les progrès techniques ont amélioré les conditions de travail. Inversement, les métiers dits féminins ne sont pas tous reposants : les métiers d'infirmières ou d'aides-soignantes engendrent une grande fatigue liée à la relation constante avec les patients, et des métiers tels que celui de caissière, occasionnent des troubles musculo-squelettiques. Ajoutons que les hommes ne sont pas forcément les bienvenus dans les métiers dits « féminins » (soupçon de pédophilie, par exemple).

Seuls 16 % environ des métiers se révèlent mixtes, comptant au moins 40 % d'hommes ou de femmes. Ainsi le marché du travail reste très segmenté. Par ailleurs, la palette des métiers dits féminins est plus réduite que celle des métiers masculins. Les métiers dits féminins offrent aussi de moindres évolutions de salaires, d'une part, parce que ces activités, qui relevaient initialement de la sphère privée ou de l'Eglise, n'étaient pas rémunérées, et d'autre part, parce que les métiers exercés par les femmes ont longtemps été considérés comme apportant des salaires d'appoint dans les couples. Ces éléments expliquent que les femmes démarrent très bas en termes de rémunération et offrent moins de possibilité d'évolution de carrière, y compris dans la fonction publique.

En outre, les habitudes professionnelles restent calquées sur un rapport au travail qui est masculin. Ainsi, en France, le présentisme valorise le travailleur qui reste tard au travail, alors qu'en Allemagne, par exemple, ce même travailleur sera considéré comme mal organisé. Les femmes elle aussi intègrent ces habitudes professionnelles stéréotypées en faveur des hommes et se fabriquent ainsi des obstacles – d'autant plus qu'elles s'occupent des tâches parentales 1h30 de plus par jour que leur partenaire selon l'OCDE.

Enfin, les stéréotypes de genre créent des inégalités et jouent sur la manière dont le corps médical envisage la santé des individus. A l'adolescence, les prises de risques sont sous-détectées chez les filles, tout comme l'anorexie et de la dépression chez les garçons ; à l'âge adulte, les femmes sont moins suivies au titre des maladies cardiovasculaires. Ainsi, la question des différences de traitements femmes-hommes concerne l'ensemble des politiques du champ public. A court terme, certains hommes ont moins intérêt que les femmes à l'égalité réelle. Mais à long terme, une société plus égalitaire se révèle plus confiante en elle, plus créatrice de richesses et plus pacifiée.

## **Echanges avec la salle**

**Rémi JEANNIN**

L'école influe-t-elle sur les stéréotypes ?

**Marie-Cécile NAVES**

Dès la petite enfance, les femmes s'occupent des enfants, ce qui participe de la construction de stéréotypes associant les femmes à la sphère domestique. Il faut davantage travailler sur la répartition des tâches au sein

du couple. A ce titre, le monde du travail doit tenir compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale – sachant qu’une meilleure conciliation entre ces deux sphères peut aussi profiter aux hommes. A l’école, on constate des progrès dans les manuels scolaires, dans lesquels les représentations étaient jadis très stéréotypées : femmes représentées avec un tablier, hommes portant une mallette, etc. De même, les manuels de mathématiques comportaient beaucoup plus de personnages masculins que de figures féminines. Autre tendance relevée : les personnels de l’enseignement, comme dans tous les domaines, tendent à davantage punir les garçons et à leur donner davantage la parole en classe. La cour de récréation, elle-même, se trouve segmentée : les garçons jouent au milieu et les filles à la marge. Il en va de même pour la socialisation des enfants dans les classes. Les formations se multiplient pour sensibiliser les enseignants à ces questions.

#### **De la salle**

Comment passe-t-on du constat de ces stéréotypes qui imprègnent tout un chacun aux changements concrets, en particulier pour le partage des tâches domestiques, dans lequel les progrès restent lents ?

#### **Marie-Cécile NAVES**

Il n’existe pas de recettes miracles. Il faut agir sur tous les fronts. On mesure des avancées importantes dans certains domaines, beaucoup moins dans d’autres, comme la publicité. La prise de conscience passe en premier : il s’agit de mettre des mots sur des phénomènes et de les déconstruire. La tâche reste complexe, parce que les ressorts de ces inégalités relèvent de l’intime.

Il faut se pencher sur tous les domaines, comme par exemple revoir l’organisation du travail, en faisant des enquêtes dans les entreprises pour connaître les attentes de chacun. Sans doute faut-il aussi se montrer plus ferme en ce qui concerne l’iconographie et les représentations dominantes. Enfin, il faut appliquer la loi : le fait que des hommes blancs de plus de cinquante ans se trouvent surreprésentés à la tête des fédérations sportives pose problème. Plus habituées à la mixité garçons/filles, mais aussi à la mixité culturelle, les nouvelles générations sont néanmoins porteuses de progrès.

#### **De la salle**

Dans le domaine de la culture, les hommes « trustent » les postes à responsabilités. Par ailleurs, les budgets disponibles en faveur de l’égalité femmes-hommes ne permettent pas de mettre en place des politiques plus offensives. Un rapport récent signale également que la France perd beaucoup d’argent du fait de ces inégalités et de la perte de compétence que cela entraîne.<sup>4</sup>

#### **Marie-Cécile NAVES**

Le gouvernement s’occupe de la question. Il vient de dévoiler le cinquième plan de lutte contre les violences faites aux femmes. Les discriminations, et pas seulement de genre, représentent un coût. Le monde de la culture, comme celui du sport, porte un discours alibi mettant en valeur la méritocratie et l’ouverture, alors que « le plafond de verre » reste en place. Il faut former davantage les professionnels du secteur, et y associer les hommes. A cet égard, le programme de l’ONU « He For She » fait bouger les lignes. La mobilisation de personnalités connues peut aussi encourager des évolutions. Dans les métiers de la culture, il faudrait sans doute envisager des mesures coercitives. En 2012-2013, le fait de chercher à promouvoir plus de femmes à la direction de certains théâtres nationaux a provoqué une levée de boucliers.

#### **De la salle**

Au-delà des lois, les parents ne peuvent-ils pas répondre à ces enjeux dans l’éducation donnée aux enfants ?

#### **Rémi JEANNIN**

Certains parents résistent à ce discours.

#### **Marie-Cécile NAVES**

En effet, les individus n’apprécient pas que l’on remette en cause leurs méthodes d’éducation. Par ailleurs, les femmes intériorisent une forme d’infériorité sociale, et certaines habitudes se transmettent de génération en génération. Le genre reste aussi un marqueur identitaire plus fort dans certains milieux socio-économiques, surtout dans une période à laquelle la société change.

---

<sup>4</sup> Voir Le coût économique des discriminations – publication France Stratégie (septembre 2016)  
<http://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

## De la salle

L'arsenal législatif atteste une prise de conscience importante. Or le diagnostic actuel montre que la question de l'égalité professionnelle n'avance pas, malgré la promotion de femmes aux postes de direction. Par ailleurs, qu'en est-il de l'impact des réseaux sociaux sur l'égalité femmes-hommes ?

### Marie-Cécile NAVES

Tout dépend de ce qui est fait des outils technologiques en général et des réseaux sociaux en particulier. Ces derniers peuvent véhiculer des discours sexistes ou racistes, mais peuvent aussi être employés comme des outils d'émancipation. De nouvelles formes de militantisme passent ainsi par les réseaux sociaux qui deviennent à certains égards un véritable *soft power*.

Concernant le monde professionnel, l'effort a surtout porté sur le haut de la pyramide. Le pari consistait à produire un effet de ruissellement sur toutes les couches sociales et les métiers. Ainsi, de nombreuses filles ont été intégrées dans les écoles d'ingénieurs : leur part est passée de 4 % à 30 % dans ces écoles en moins de trente ans. Mais cela n'a pas eu l'effet escompté sur les autres métiers. La prise de conscience s'avère plus difficile pour certains milieux et les métiers les moins qualifiés offrent des perspectives d'évolution moindres pour les femmes. Par ailleurs, ces métiers apparaissent plus stéréotypés. Il faut encourager davantage la mixité dans les filières professionnelles, encourager les familles à venir découvrir ces métiers et les nouvelles filières qui émergent. Il ne faut pas oublier que, en matière d'égalité femmes-hommes, les lois votées résultent d'un travail de terrain de longue haleine.

## Un marché du travail inégalitaire entre femmes et hommes ?

**Thomas BREDA**, *Chargé de recherche au CNRS, directeur de programme à l'Institut des politiques publiques (IPP), membre associé de l'École économique de Paris (PSE), spécialisé dans l'économie du travail*

### Etat des lieux en France et dans les autres pays développés

En France, les chiffres du ministère du Travail de 2012 montrent que les femmes perçoivent un salaire inférieur de 25 % à celui des hommes. Cette différence s'explique pour 10 % par le temps de travail, car les femmes occupent davantage les postes à temps partiel – souvent plutôt subi que choisi – et à hauteur de 15 % par le fait qu'à temps de travail égal, les femmes restent payées environ 15 % de moins que les hommes. Ces 15 % d'écart tiennent au fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes niveaux hiérarchiques, ou ne possèdent pas les mêmes niveaux de qualification. La segmentation du marché du travail explique 3 % à 5 % de cet écart de salaire, mais les 6 % à 12 % restants relèvent de facteurs difficilement observables – ce qui suscite un fort soupçon de discrimination.

Aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, l'écart des rémunérations est passé de 35 % dans les années 1980 à 20 % en 2012. En Suède, l'écart reste stable, tandis qu'il se réduit au Danemark. En Italie, les femmes gagnent environ autant que les hommes en 2008, alors qu'en 1986 et 1996 elles ne gagnaient que 86 % du revenu des hommes. On observe une réduction globale des écarts de salaire dans la plupart des pays. Les différences sont cependant fortes : la Corée apparaît très inégalitaire (les femmes gagnent 60 % de ce que perçoivent les hommes), tandis qu'en Italie les chiffres montrent que la situation est moins inégalitaire. *A contrario*, en Italie l'accès au marché du travail reste plus inégalitaire et l'on observe une faible participation des femmes au marché du travail. La France, quant à elle, se situe dans la moyenne des pays développés, avec un écart de 10 %.<sup>5</sup>

### Les facteurs d'inégalité

Il existe d'abord une discrimination salariale pure : à travail égal, une femme gagne moins qu'un homme. On note aussi une ségrégation horizontale qui s'exprime à travers les études et les métiers. La notion de « plafond de verre » renvoie à la ségrégation verticale : on ne compte qu'une seule femme<sup>6</sup> parmi les patrons des entreprises du CAC40 et les postes décisionnaires restent l'apanage des hommes dans tous les pays. La

<sup>5</sup> Voir les tableaux chiffrés – support visuel de Thomas Breda : [http://www.economie.gouv.fr/files/igpde-re29112016-thomas\\_breda.pdf](http://www.economie.gouv.fr/files/igpde-re29112016-thomas_breda.pdf)

<sup>6</sup> Sophie Bellon, 54 ans, mère de quatre enfants, présidente du conseil d'administration de SODEXO, devient en 2016 la première femme à diriger un groupe du Cac 40, depuis la création de l'indice en 1987.



conciliation entre vie de famille et vie professionnelle compte parmi les facteurs de discrimination. L'arrivée des enfants implique des choix, ce qui peut expliquer les écarts de salaires et les inégalités dans la participation au marché du travail.

Les inégalités ont aussi des causes sous-jacentes. Trois grands facteurs de ségrégation horizontale expliquent que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes métiers. Tout d'abord, des stéréotypes portant sur les capacités intrinsèques des femmes : celles-ci seraient par exemple moins douées que les hommes en mathématiques. Des recherches faites sur les nourrissons montrent que les différences entre garçons et filles ne justifient pas l'énorme ségrégation entre métiers traditionnellement féminins et métiers traditionnellement masculins. Ensuite, la discrimination résulte soit directement des employeurs, soit directement des salariées qui s'autocensureraient et manqueraient de confiance pour travailler dans des métiers où elles restent minoritaires. Une expérience a montré que lorsque l'on présente un exercice tantôt comme un exercice de géométrie tantôt comme un exercice de dessin, les filles obtiennent de meilleurs résultats au second et les garçons au premier. Cela s'explique par la menace de stéréotypes : on associe davantage les garçons à la géométrie et davantage les filles au dessin, dès lors la menace affecte directement la performance. Idem pour la ségrégation verticale : diriger nécessiterait des capacités intrinsèques propres aux hommes.

D'autres explications font moins consensus, notamment lorsqu'il s'agit de vraie discrimination à la promotion, c'est-à-dire quand le choix se porte sur un homme plutôt que sur une femme, à compétences égales. De nombreuses recherches en économie ou psychologie comportementale évaluent la capacité des femmes à négocier ou leur comportement dans un univers compétitif. Les plus grandes différences apparaissent dans ce contexte. Ainsi, un exercice vise à rémunérer des personnes pour effectuer une tâche à réaliser seule ou en équipe, c'est-à-dire dans un univers plus compétitif. Lorsque l'on donne le choix, les filles optent généralement pour le système moins compétitif. Lorsque l'on impose le choix, les filles apparaissent meilleures dans le système moins compétitif et les garçons meilleurs dans l'univers plus compétitif. Les économistes en concluent qu'il existe des différences de préférences, c'est-à-dire de traits psychologiques : les sociologues jugent en général ce point essentialisant, puisqu'il risque d'aboutir à la reconnaissance de différences innées, ce qui est faux : si les mêmes expériences sont menées dans une société matriarcale, leurs résultats s'inversent : les femmes choisissent davantage la compétition. Par ailleurs, au Royaume-Uni, une expérience montre que les filles qui grandissent dans une école non mixte se révèlent plus compétitives que les garçons. Ces différences sont donc socialement construites.

### **Une discrimination directe et indirecte**

En matière de conciliation vie privée/vie professionnelle, la discrimination peut venir directement d'un employeur qui prive de promotion une femme partie en congé maternité. Ce comportement est illégal, mais du point de vue des acteurs économiques, la situation est compliquée, car il leur faut de choisir entre une personne qui a interrompu sa carrière et une autre restée à son poste. Le problème se pose aussi pour les salariés titulaires de mandats syndicaux, dont la promotion est plus rare que la moyenne. Du point de vue des décideurs, il existe donc des facteurs explicatifs, qui ne doivent pas être transformés en justifications. A cet égard, le rôle des institutions s'avère crucial.

Les discriminations directes – à travail égal, salaire inégal – représentent environ 30 % de l'écart total des inégalités présentes dans le marché du travail. Cet écart se réduit, en particulier chez les jeunes générations. Les inégalités en termes de participation au marché du travail et de temps de travail expliquent environ 50 % des écarts de revenu, et tiennent beaucoup à l'arrivée d'enfants au sein des couples (voir plus loin). Enfin, 20 % des inégalités tiennent à la ségrégation exercée en ce qui concerne les métiers et au « plafond de verre ». Par ailleurs, l'impact des niveaux de qualification et de diplôme sur les inégalités apparaît faible. Dans l'ensemble du marché du travail, les femmes sont légèrement moins diplômées que les hommes, mais la situation est inverse pour les jeunes générations.

Un article de la revue *Science* se penche sur la discrimination à l'agrégation et au CAPES<sup>7</sup>. Ces dernières années, environ 100 000 personnes ont passé ces concours. En physique et en mathématiques, on compte seulement 20 % de femmes parmi les enseignants, alors que leur nombre atteint 60 % à l'université en langues ou en lettres. Or, l'article établit que les recruteurs favorisent d'autant les femmes que les hommes dominent telle ou telle discipline en termes d'effectifs : physique, chimie, philosophie, etc. L'inverse est aussi vrai pour les disciplines dominées par les femmes (langue, lettres). Ces résultats sont observés pour l'agrégation comme

---

<sup>7</sup> « Teaching accreditation exams reveal grading biases favor women in male-dominated disciplines in France » Thomas Breda et Mélina Hillion - *Science*, 29 Juillet 2016: Vol. 353, Issue 6298, pp. 474-478

pour le CAPES. Ainsi, la discrimination n'est pas toujours directe et il faut se méfier des grilles de lecture trop simples.

Enfin, une recherche récente menée au Danemark<sup>8</sup> porte sur l'évolution des salaires des hommes et des femmes à l'arrivée du premier enfant. Les écarts relevés sont stupéfiants. Avant l'arrivée du premier enfant, les hommes et les femmes connaissent la même trajectoire. Après la naissance du premier enfant, les femmes subissent une perte immédiate et irréversible de revenus de 20 % en moyenne alors qu'il n'y a aucun changement pour les hommes. Les femmes se mettent à travailler moins, contrairement aux hommes, et 10 % d'entre elles s'arrêtent de travailler. Cette baisse se retrouve aussi au niveau des salaires horaires.

## Echanges avec la salle

### Danielle BOUSQUET

Prenez-vous en compte le fait que toute femme est susceptible d'avoir des enfants et que cela pèse sur sa carrière professionnelle ?

### Thomas BREDA

Des recherches s'y emploient, car le phénomène existe. Mais la question reste difficile à mesurer.

### De la salle

Au Danemark, après le premier enfant, la réglementation sociale implique qu'une femme qui rejoint son foyer conserve un salaire important payé à la fois par l'employeur et par le système social. Lorsqu'elle revient au travail, la loi oblige l'entreprise à la reprendre au même poste et au même salaire. Dès lors comment expliquer le décrochage que vous évoquez au Danemark ?

### Thomas BREDA

Des études reconnues au niveau international montrent pourtant l'existence d'un décrochage réel dont les effets durent jusqu'à la fin de la carrière. Cela résulte en grande partie du mode de conciliation entre vie privée et vie professionnelle dont les femmes décident à l'arrivée du premier enfant. De même, les chercheurs montrent que certaines femmes se tournent à ce moment vers la fonction publique. La ségrégation entre métiers joue aussi à cette occasion. Au Danemark, lorsque l'on se penche sur la décomposition des inégalités de salaires, on observe que le facteur lié aux inégalités de diplômes diminue et que les facteurs inexplicables – les discriminations pures – se résorbent énormément, contrairement aux facteurs liés à l'arrivée de l'enfant, qui se maintiennent. Cela montre que l'enjeu de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle doit être central pour les politiques publiques.

### De la salle

Le décrochage des femmes s'amplifie avec l'arrivée du deuxième et du troisième enfant. La hausse de salaire proposée aux hommes peut aussi devenir importante à ce moment. Un choix ne s'opère-t-il pas dans le couple ? L'instauration d'un revenu d'existence inconditionnel ne permettrait-elle pas d'instituer une égalité de fait ?

### Thomas BREDA

Il faudrait s'interroger sur l'un des effets des politiques publiques qui développent l'idée que la discrimination entre les hommes et les femmes engendre une perte économique : elles poussent à mettre à la fois les femmes et les hommes à se mettre au travail, ce qui pose problème lors de l'arrivée des enfants. Dans un couple de cadres, la nourrice s'occupera des enfants, et les parents passeront peu de temps avec les enfants. Dans d'autres cas, des formes de substitution fortes s'opèrent, puisque l'un des parents arrête de travailler. En France, il faudrait donc faire évoluer certaines conventions sociales, notamment celles qui sont liées au présentisme. Les Suédois voient d'un mauvais œil les jeunes parents qui travaillent tard. Et dans ce domaine, la fonction publique française donne un mauvais exemple. Une réglementation spécifique devrait conduire femmes et hommes à partager le temps de travail lors l'arrivée d'un enfant.

---

<sup>8</sup> Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark – octobre 2016  
[http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard\\_gender\\_oct2016.pdf](http://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_gender_oct2016.pdf)

Sur le deuxième point, tout dépendrait du montant du revenu d'existence. Un revenu suffisamment élevé pourrait déboucher sur des effets positifs, mais il existe aussi un fort risque que de nombreuses femmes restent à la maison avec leur revenu d'existence.

## Quelles politiques publiques pour l'égalité femmes-hommes ?

**Danielle BOUSQUET**, Présidente du Haut conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Le sujet de l'égalité femmes-hommes est peu abordé habituellement à Bercy, et cette rencontre montre que les choses évoluent. En la matière, rien ne peut se faire sans le ministère de l'Économie et des Finances. Institution indépendante et consultative, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ne dispose pas de pouvoir de décision. Créé fin 2012, il s'agit néanmoins d'un important instrument pour les politiques publiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.

### Avancées au niveau administratif et institutionnel

On constate ces dernières années<sup>9</sup> une claire volonté politique de systématiser l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire de développer une approche à la fois globale et interministérielle qui inscrive l'égalité dans toutes les politiques publiques. Ainsi la nomination d'une ministre chargée du droit des femmes devait permettre de concevoir une stratégie intégrant l'égalité femmes-hommes de manière à la fois centrale et transversale. En 2012, l'enjeu consistait à institutionnaliser les politiques d'égalité femmes-hommes et à transformer le logiciel de l'État pour que cette question soit intégrée au cœur des politiques publiques et ne reste pas un sujet annexe.

Dans ce contexte, des instruments institutionnels nouveaux ont été créés, et d'autres ont été réactivés. Un ministère dédié de plein exercice à l'égalité femmes-hommes a été créé, puis une instance nationale consultative : le Haut conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Haut conseil est mixte et presque paritaire à hauteur de 43 %. Ses missions sont multiples : assurer la concertation avec la société civile, évaluer les politiques publiques et formuler des propositions aux pouvoirs publics au travers de rapports ou d'avis. L'institution compte 72 membres bénévoles (chercheurs, expert.e.s, élus, hauts fonctionnaires, etc.) et la diversité de ses membres en fait une interface entre le monde de la recherche, le monde associatif, le monde politique et le monde administratif. Cette diversité permet d'aboutir à des diagnostics partagés. Il arrive que le Haut Conseil soumette son travail au vote des membres qui le composent, mais l'essentiel se décide par consensus au sein des commissions.

Les derniers travaux portent sur :

- l'évaluation du quatrième plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes ;
- les agressions sexuelles, en particulier le viol ;
- les budgets consacrés aux droits des femmes – première étude de ce type jamais réalisée en France et qui constate la faiblesse des budgets affectés à ces politiques publiques ;
- les politiques d'éducation à la sexualité.

Ces travaux se trouvent sur le site Internet de l'institution<sup>10</sup>, qui propose aussi une *newsletter*. Le Haut Conseil remet officiellement ses rapports au gouvernement afin d'obtenir un haut degré de visibilité et d'efficacité à ses actions.

### L'action interministérielle et ses limites

Le Comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité, présidé par le Premier ministre, a été réactivé. Il rassemble tous les ministres sur le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes qui ensuite élaborent une feuille de route pour leur ministère. Ce comité s'est réuni en 2012 et en 2014. En 2012, pour la première fois, les ministres ont été sensibilisés à la question de l'égalité. Des référent(e)s ont été nommés dans les cabinets ministériels, ainsi que des haut(e)s fonctionnaires à l'égalité. Ces derniers coordonnent la feuille de route pour l'égalité femmes-hommes que chaque ministère doit élaborer en ce qui concerne à la fois son fonctionnement interne et les politiques qu'il met en place<sup>11</sup>. A partir de 2012, ont été mises en place des études portant sur

<sup>9</sup> Voir les ministres et secrétaires d'État en charge des droits des femmes en France depuis 1974 : <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/ministres-et-secretaires-detat-en-charge-des-droits-des-femmes-en-france/>

<sup>10</sup> <http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

<sup>11</sup> Voir le plan Égalité Professionnelle femmes-hommes 2015-2017 du ministère de l'économie et des finances (SG Bercy)

l'impact différencié sur les hommes et les femmes des projets de loi. Il s'agit d'une grande nouveauté : le guide méthodologique « Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les études d'impact » date de 2013 et est accessible sur le site Internet du ministère des Droits des femmes<sup>12</sup>.

Ces éléments constituent des avancées méthodologiques et ont conduit à une mobilisation sans précédent de la sphère publique (ministères et collectivités territoriales). La question du droit des femmes est redevenue une politique centrale dans toutes les actions publiques, ce qui a produit des résultats.

Cette approche connaît néanmoins des limites qui freinent le déploiement des politiques publiques d'égalité. La première tient à la faiblesse des moyens humains et financiers dédiés à l'impulsion, l'accompagnement et l'évaluation des approches intégrées, puisque le budget dédié aux droits des femmes reste le plus petit budget de l'Etat<sup>13</sup>. Par ailleurs il n'existe pas de réflexion ni de recherche sur l'économie de ce secteur – en quoi ce dernier pourrait produire de l'activité ? – ce qui n'offre pas de perspectives élaborées aux professionnels qui souhaitent s'y investir. Autre faiblesse: le pilotage de l'approche intégrée de l'égalité reste peu visible et par conséquent assez peu efficace une fois les politiques lancées. On constate aussi un essoufflement de l'accompagnement politique au plus haut niveau.

La formation des personnels se déploie à un rythme trop lent, à tous les niveaux. D'autant qu'il n'existe pas de référentiel national de qualité des formations et que les organismes de formation travaillent comme ils le souhaitent, sans norme minimale de qualité à respecter. Il a notamment été constaté que certaines formations essentialisent les différences entre femmes et hommes ! Le contenu des formations reste donc à travailler.

Finalement, du fait du manque de moyens humains, du manque de formation des personnels et du manque de procédures de contrôle du Secrétariat général des services du Premier ministre, seul un texte législatif sur cinq évalue les études d'impact liées au genre. Ainsi, si l'ambition reste importante pour le déploiement de l'égalité par les institutions et en leur sein, la réalité se révèle parfois quelque peu décevante. Et donc si des moyens modestes ont déjà permis de telles avancées, que serait-ce si des moyens adéquats étaient attribués à ces politiques publiques.

### **Les avancées en matière de politiques publiques**

On note de grands progrès au niveau du droit comme de la production de données sexuées, qui sont nécessaires à l'évaluation des politiques publiques. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a permis l'adoption de nombreuses législations et réglementations.

Quel bilan peut-on dresser ? Dans les Conseils départementaux, le nombre de conseillères est passé de 13 % avant 2015 à 50 % après l'instauration de binômes paritaires pour les élections. Toutefois, les hommes restent largement majoritaires à la tête de ces assemblées. Les nouvelles règles sur la parité ont aussi permis l'élection de 16 000 femmes conseillères municipales. En outre, la « loi Zimmermann-Copé » de 2011<sup>14</sup>, et la volonté constante des gouvernements successifs, ont permis de tripler la part des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises cotées entre 2009 et 2015, l'objectif étant de 40% en 2017. Dans les fédérations sportives, comme dans les chambres consulaires ou les ordres professionnels, l'égalité figure dans la loi, mais sa traduction dans les faits reste parfois difficile.

A partir de 2017, 40 % des postes de cadres dirigeants de l'Etat devront revenir à des femmes, ce qui permettra d'augmenter également le nombre de femmes dans les postes intermédiaires... La dernière feuille de route Egalité du ministère de l'Economie et des Finances montre que la part des femmes est passée de 19 % en 2009 à 28 % en 2013. Cela augmentera forcément le nombre de femmes présentes dans les échelons intermédiaires, car les emplois de directions des administrations centrales ont atteint un taux de féminisation de 40 % en 2014. La fonction publique se doit d'autant plus d'être exemplaire qu'il est plus difficile d'infléchir la situation dans les entreprises.

Dans les entreprises, le taux d'emploi des femmes continue de s'améliorer en France, où il augmente plus vite que dans le reste de l'Europe, à l'instar du salaire des femmes qui rattrape progressivement celui des hommes.

<sup>12</sup> <http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/dossiers/actions-dispositifs-interministeriels/projets-de-lois-les-etudes-dimpact-sur-egalite-femmes-hommes/>

<sup>13</sup> Voir PLF 2017 – programme 137 ; ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (au 04/10/2016) [http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance\\_publique/files/farandole/ressources/2017/pap/pdf/DBGPGMPGM137.pdf](http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2017/pap/pdf/DBGPGMPGM137.pdf)

<sup>14</sup> Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023487662&categorieLien=id>

Mais à qualifications égales, l'écart de salaire horaire entre les femmes et les hommes reste de 15 %, ce qui révèle une injustice flagrante et inacceptable.

Le gouvernement a entrepris de réactiver la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et d'appliquer des sanctions. La loi sanctionne ainsi les entreprises en cas de manquement à leurs obligations en matière d'égalité professionnelle, ce qui vise en particulier la mise en place de plans d'égalité<sup>15</sup>. A ce jour, 173 entreprises ont reçu des sanctions. Des documents sont désormais proposés sur les sites des ministères pour accompagner les entreprises et leur fournir les outils nécessaires à la mise en œuvre de plans d'égalité. Par ailleurs, dans le cadre de l'application de la loi Sauvadet, le ministère de l'Économie et des Finances a signé avec le ministre de la Réforme de l'État un texte-cadre comprenant quatre axes :

- dialogue social ;
- suppression des inégalités salariales ;
- amélioration du partage vie privée/ vie professionnelle ;
- prévention des violences et des situations de harcèlement moral et sexuel.

### **Lutter contre le harcèlement et contre les violences**

En matière de lutte contre le harcèlement sexuel, il faut notamment rappeler la loi de 2012, la loi du 4 août 2014 et la loi contre le système prostitutionnel de 2016 ainsi que le cinquième plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

Le Haut Conseil à l'Égalité, chargé de l'évaluation de ces plans, montre que les violences constituent un obstacle majeur qui fragilise les femmes dans l'entreprise. Chaque année, on estime à 230 000 le nombre de femmes victimes de violence au sein de leur couple, à 84 000 celui des femmes victimes de viols ou de tentatives de viols, tandis que l'on recense 1500 femmes tuées depuis dix ans par leur conjoint ou ex-conjoint.

Des progrès importants ont été relevés face aux priorités fixées par les différents plans de lutte contre les violences. La première visait à ce qu'aucune violence ne reste sans réponse : on compte désormais 121 lieux d'accueil de jour dans 100 départements. La deuxième orientation devait protéger les victimes : près de 3000 ordonnances de protection ont été demandées, ce qui permet de répondre à l'urgence, et des téléphones grand danger existent aujourd'hui dans tous les départements. Le troisième axe visait à prendre conscience du fait que les violences privées doivent être prises en compte par toute la société : aujourd'hui le 3919, ouvert 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, reçoit des appels sur toutes les formes de violence faites aux femmes. La France a aussi ratifié la convention d'Istanbul, texte international le plus progressiste en ce domaine<sup>16</sup>.

### **Crispations de certains hommes**

Au niveau culturel, on constate que les crispations se font plus fortes au fur et à mesure que les inégalités reculent, car une partie de la société prend conscience que sa mainmise inégalitaire sur la société est remise en cause. Or, la lutte contre le sexisme s'avère essentielle, d'autant plus que la France revient de loin du fait de son histoire. Pendant longtemps, les femmes ont été exclues de la sphère publique. Depuis le Moyen-Âge, la loi salique leur interdisait l'accès au trône, contrairement aux autres pays européens, et la Révolution française a aboli les privilèges sans pour autant considérer les femmes comme des citoyennes. Après la Première Guerre mondiale, le droit de vote est accordé presque partout aux femmes, sauf en France. Par rapport à ses voisins, la France avait jusqu'ici 30 ans de retard, contrairement à la lutte contre le racisme entreprise en même temps que dans les autres pays.

On observe néanmoins des avancées des mentalités. En 2014, 21 % des enquêté(e)s se disaient plutôt d'accord avec le fait qu'idéalement les femmes devaient rester à la maison pour élever de leurs enfants, contre 33 % en 2008. En 2015, 94 % des Français se disaient prêts à élire une femme à la présidence de la République, soit 9 points de plus que dix ans auparavant. La société et les pouvoirs publics se sont donc mis en marche vers l'égalité réelle. Chacun et chacune peuvent agir à leur niveau, et il ne faut jamais se résigner à ce que les inégalités imposent leur ordre à notre société.

<sup>15</sup> Voir la fiche pratique à l'intention des entreprises rédigée par la CCI de Paris : <http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr/web/reglementation/developpement-entreprise/droit-social/negociier-egalite-hommes-femmes-en-entreprise>

<sup>16</sup> Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique avril 2011 – France = Ratification et entrée en vigueur : 2014  
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680462533> et <http://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures> et <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016800d38c9>

## Echanges avec la salle

### De la salle

Qui contrôle l'application des sanctions, et de quelles sanctions s'agit-il ? Pourquoi ne rend-on pas obligatoires les formations à l'égalité des ressources humaines dans la fonction publique ?

### Danielle BOUSQUET

Les sanctions mentionnées ci-dessus sont des sanctions financières imposées aux entreprises qui ne respectent pas leurs obligations légales. Ces sanctions peuvent atteindre jusqu'à 1 % de la masse salariale. Ce sont les inspecteurs du Travail bénéficiant de formations ad hoc, qui assurent le contrôle dans les entreprises.

Dans la fonction publique, apporter des formations peut être essentiel pour certains publics particuliers, mais les imposer lorsqu'elles ne sont pas acceptées risquent de ne produire que des effets très limités. Néanmoins, les services n'appliquant pas les dispositifs de la loi Sauvadet, repris dans la loi 2014, risquent des sanctions financières qui prendront la forme de retenues financières sur les services concernés.

### De la salle

Pour certains observateurs, le fait de réserver 40 % des postes de direction aux femmes peut créer un plafond de verre : une fois ce nombre atteint, il importe peu que d'autres femmes présentent pour les compétences requises des postes ouverts, puisque la loi est déjà respectée et le quota atteint.

Par ailleurs, pourquoi ne pas mettre en place un système de « Name and Shame », comme les Anglo-saxons, en divulguant le nom des entreprises sanctionnées ?

### Danielle BOUSQUET

Le système à l'anglo-saxonne présente des avantages, mais pour l'heure, l'Etat ne divulgue pas le nom des entreprises sanctionnées.

Bien qu'imparfaite, la loi Sauvadet reste néanmoins une avancée considérable, et a permis qu'en 2011, pour la première fois, l'Etat se préoccupe de la promotion des femmes dans la fonction publique. La loi devra sans doute s'emparer à l'avenir des problèmes créés par cette loi, que l'on observe par exemple au sein du ministère des Affaires étrangères.

### De la salle

Comment faire émerger des femmes aux postes politiques alors que trois quarts des députés sont des hommes et que la seule femme politique vraiment visible s'appelle Marine Le Pen ?

### Marie-Cécile NAVES

On constate que certaines politiques publiques intègrent la dimension de genre, contrairement à d'autres qui, pourtant, pourraient servir au renouvellement du personnel politique. En particulier, le renouvellement des mandats dans le temps et le cumul des mandats simultanés constituent des obstacles au renouvellement générationnel et à la diversité du monde politique. Le problème du cumul des mandats pose aussi des problèmes dans les organisations professionnelles et dans l'entreprise. Le Front national a d'ailleurs compris l'enjeu du renouvellement et intègre beaucoup de jeunes et de femmes : ce constat indique que la société va mal.

### Danielle BOUSQUET

Le Haut conseil à l'égalité évalue chaque élection et fait part de ses recommandations (voir le rapport 2015 sur son site). Une de ses études porte sur le cumul des mandats : il en ressort que les hommes cumulent largement plus que les femmes, à la fois horizontalement et verticalement : un homme siège notamment à l'Assemblée nationale depuis 1973 et nombre d'élus masculins détiennent plusieurs mandats. La lutte contre le cumul des mandats permet ainsi à plus de femmes d'être élues.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Voir l'étude générée sur le cumul des mandats des parlementaires 2013 : [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/etude\\_hce-2013-0329-par001\\_vf.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/etude_hce-2013-0329-par001_vf.pdf)

On peut aussi s'appuyer sur l'expérience des dernières cantonales, qui ont permis de réaliser des progrès en mettant en place des binômes femmes-hommes. Ce système est difficilement transposable dans les élections par circonscription. Dans le cadre de scrutins uninominaux, les partis doivent présenter autant d'hommes que de femmes, sous peine de retenues sur les fonds versés par l'Etat. Mais il ne s'agit que d'une obligation de résultat, car par définition, il revient aux électeurs de décider. Les partis influent sur la répartition des circonscriptions et tendent à placer les femmes dans les circonscriptions plus difficiles à gagner : aujourd'hui, les femmes ne représentent qu'un quart des sièges de l'Assemblée nationale.

#### **De la salle**

Retour sur l'intervention de T. Breda : Quelles ont été les expériences réalisées sur les nourrissons ?

#### **Thomas BREDA**

Des psychologues sociaux ont réalisé des tests sur les différences cognitives entre les bébés filles et garçons. Pour la visualisation de l'espace en trois dimensions, les petits garçons obtiennent de meilleurs scores, mais d'autres résultats penchent largement en faveur des filles, telle que la capacité linguistique. La recherche considère cependant que ces différences restent faibles et qu'elles ne prédisposent pas tel sexe pour tel type de métiers.

#### **De la salle**

Prend-on suffisamment en compte la situation des personnes transgenres ? Dès lors, pourquoi ne pas parler d'égalité « de genre » et non seulement d'égalité « femmes-hommes » ? Comment mieux associer les hommes au combat en faveur de l'égalité ? En effet, certains droits accordés aux femmes semblent faire perdre les hommes et encourager le développement de courants masculinistes.

Par ailleurs, la loi Zimmerman constitue une avancée importante dans les entreprises, mais les femmes présentes dans les conseils d'administration sont rarement membres de la commission de rémunération, contrairement à la commission RH ou à la commission juridique : les femmes doivent oser demander à occuper certains postes.

Enfin, l'affaire Jacqueline Sauvage n'interroge-t-elle pas sur les évolutions de notre société ? Il y a quelques années, ce jugement n'aurait pas produit le même résultat.

#### **Marie-Cécile NAVES**

Selon les contextes on utilise les termes « égalité de genre » ou « égalité femmes-hommes ». Cela montre que la catégorisation homme/femme nous poursuit toute notre vie.

Le mouvement masculiniste<sup>18</sup> défend le maintien des inégalités, voire la mise en place de nouvelles inégalités, alors que le féminisme vise l'égalité. Une étude précise des cas médiatisés d'hommes, qui perdent le droit de garde de leur enfant, montre que ces hommes ne s'occupaient pas de leurs enfants avant les divorces. Et le féminisme ne tue pas, contrairement au machisme qui tue tous les jours.

#### **Thomas BREDA**

Le militantisme qui vise à maintenir les inégalités est dangereux. Néanmoins il ne faut pas fermer les yeux sur les études plus scientifiques, telles celles sur le décrochage scolaire, qui analysent l'illettrisme comme un phénomène très genré, qui touche surtout les petits garçons<sup>19</sup>.

#### **Danielle BOUSQUET**

Les administratrices restent peu nombreuses dans les grandes entreprises. Il faut organiser leur mouvement pour coopter d'autres femmes et créer des réseaux. L'affaire Jacqueline Sauvage rappelle que la formation reste essentielle pour toutes les personnes confrontées à des cas de violences faites aux femmes, qui souvent

---

<sup>18</sup> Cf. le collectif "*Le mouvement masculiniste au Québec : L'antiféminisme démasqué*" (Remue-ménage, 2008) co-dirigé par Francis Dupuis-Déri et Mélissa Blais, Université du Québec

<sup>19</sup> Conduite en 2011/2012, l'Enquête INSEE / Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme a permis d'établir le taux d'illettrisme chez les personnes âgées de 18 à 65 ans : sur les 2,5 millions de personnes concernées, 60,5 % sont des hommes (59 % en 2004), 39,5 % sont des femmes (41 % en 2004).

impliquent des mécanismes d'emprise méconnus. Il ne faut pas oublier que le jugement a été rendu par deux jurys successifs et non par des magistrats.

Par ailleurs, le ministère de l'Éducation nationale sensibilise beaucoup les élèves. Si un garçon et une petite fille grandissent dans l'idée qu'ils sont égaux, le petit garçon ne trouvera pas de raison d'injurier sa compagne plus tard. Les violences faites aux femmes restent fortement ancrées dans le patriarcat basé sur l'inégalité.

**Rémi JEANNIN**

N'assiste-t-on pas aujourd'hui à un renforcement des différences sexuées entre les hommes et les femmes ?

**Marie-Cécile NAVES**

Des expériences montrent que lorsqu'on les sépare et les fait travailler en groupe non mixte, les filles osent plus prendre la parole et les garçons se révèlent plus attentifs. Pour autant, la mixité reste un progrès et la lutte doit être menée dans tous les milieux sociaux. Il reste du travail à faire et il faut agir sur tous les leviers, y compris la lutte contre le cyber-harcèlement.

*La séance est levée.*