



HAL
open science

Argent et emploi des femmes... Le nerf de la guerre des sexes ?, coll. “ Pensées féministes ”, Université des Femmes : Bruxelles, 328 pages

Catherine Bourgeois

► **To cite this version:**

Catherine Bourgeois (Dir.). Argent et emploi des femmes... Le nerf de la guerre des sexes ?, coll. “ Pensées féministes ”, Université des Femmes : Bruxelles, 328 pages. , 2016, Pensées Féministes. halshs-04473697

HAL Id: halshs-04473697

<https://shs.hal.science/halshs-04473697v1>

Submitted on 2 Mar 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ARGENT ET TRAVAIL
DES FEMMES.

LE NERF DE LA GUERRE...
DES SEXES ?

L'Université des Femmes est une organisation d'éducation permanente soutenue pour ses activités par la Fédération Wallonie-Bruxelles.



www.universitedesfemmes.be

Maquette et mise en page : Luisa Soriano et Isabelle Van Campenhout

© Université des Femmes
10 rue du Méridien
1210 Bruxelles
ISBN : 2-87288-049-6
D/2016/5493/50

Toute reproduction quelconque de cet ouvrage, par quelque procédé que ce soit, est interdite sans l'autorisation de l'éditeur.

ARGENT ET TRAVAIL
DES FEMMES.

LE NERF DE LA GUERRE...
DES SEXES

Coordonné par
Catherine BOURGEOIS



Collection Pensées féministes

Présentation

Catherine Bourgeois

Il n'est pas si loin le temps où, dans certaines familles, il était vivement déconseillé d'aborder trois sujets au moment du repas au risque d'échauffer les esprits : la religion, la politique et l'argent. L'argent, cet indispensable moyen de subsistance dans nos sociétés capitalistes fait encore aujourd'hui l'objet d'un certain tabou. Il faut pourtant l'aborder tant il est devenu indispensable pour vivre : de lui dépendent le niveau et la qualité de vie. Si la Belgique apparaît comme un pays riche, au regard d'autres Etats, en chausant les lunettes de genre, il apparaît très nettement que les femmes ne font pas, ou moins, partie des gens (les plus) riches – même si de manière individuelle, quelques-unes d'entre elles gèrent des fortunes personnelles ou gagnent de très confortables salaires.

Argent et travail des femmes sont les axes de cet ouvrage rassemblant les contributions de deux cycles de formation organisés par l'Université des Femmes¹. Le travail et l'argent sont intimement liés car, à quelques exceptions près d'heureux-ses élu-e-s qui héritent de biens ou d'une fortune, la principale manière d'obtenir de l'argent demeure le travail.

Le nombre de femmes s'inscrivant dans le travail de manière durable ne cesse d'augmenter (*cf. infra*). Pourtant les embûches au travail des femmes sont nombreuses, ou plutôt, leur insertion durable dans le monde du travail est régulièrement menacée, que ce soit à titre individuel par des carrières interrompues à l'arrivée des enfants, ou à titre collectif par les réformes politiques et sociales lors de crises économiques notamment.

La première contribution de cet ouvrage est consacrée aux effets des crises économiques sur les femmes. À travers la description et l'analyse des mesures économiques et sociales prises par les décideurs politiques lors des crises financières du 20^e siècle, l'historienne Marie-Thérèse Coenen montre que le travail des femmes a longtemps été considéré comme un travail non essentiel, avec un salaire d'appoint principalement « *destiné aux besoins du ménage* ». Cette vision particulière du travail salarié des femmes n'est pas sans effets : à chaque crise économique, elle entraîne une remise en question du droit des femmes à travailler contre salaire et

du droit et de l'accès aux allocations de chômage. Les femmes continuent pourtant, contre vents et marées, à défendre leur droit au travail et à gagner un revenu propre gage d'émancipation économique.

Céline Caudron poursuit l'analyse des impacts de la crise systémique du capitalisme sur les femmes. Diminution du temps de travail, saucissonnage de ce temps, détérioration des conditions de travail, diminution des allocations sociales sont autant d'effets directs de la crise capitaliste qui touchent particulièrement les femmes en diminuant leur autonomie financière et en augmentant leur précarité. Céline Caudron montre également que ces effets ont des répercussions sur d'autres rapports sociaux dans lesquels les femmes sont imbriquées comme les rapports de sexe, de classe et de « race ». La crise capitaliste de 2008 a donc bien plus d'impacts sur nos vies de femmes que du simple point de vue économique : elle augmente encore un peu plus les situations d'inégalité et d'exploitation dans lesquelles nous nous trouvons. L'auteure et militante conclut par une invitation à changer le paradigme qui régit nos sociétés actuellement, à un virement radical à gauche et féministe pour construire ensemble une société égalitaire.

Pour sortir de la précarité induite par les crises économiques et les décisions politiques (tels les projets de lois sur le travail proposés récemment en Belgique et en France²), d'aucuns préconisent le versement d'une allocation universelle. Mais cette proposition, largement débattue dans les milieux de gauche, sera-t-elle effectivement une solution à la précarité et, plus encore, nous assurera-t-elle une société égalitaire ? Anne Demelenne, enseignante de formation et surtout figure importante du syndicalisme belge, chausse à son tour les lunettes de genre pour décrypter l'allocation universelle et montrer ainsi que, loin de les résorber, tout laisse à croire que cette allocation ne fera qu'accroître les inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans sa formule désormais célèbre, « *de quelque argent et d'une chambre à soi* », Virginia Woolf posait au début du 20^e siècle les bases nécessaires à toute femme pour produire des œuvres littéraires (Woolf, 1992). Son souhait dépasse pourtant largement le champ de la production artistique : posséder de l'argent permet aux femmes de construire leur autonomie sur bien des plans. Ce lien entre argent et autonomie n'est pas neuf. Plus d'un siècle avant Virginia Woolf, Olympe de Gouges soulignait déjà l'importance de posséder de l'argent et de s'acquitter de l'impôt pour avoir accès à la citoyenneté - le suffrage censitaire a d'ailleurs longtemps reflété ce lien. Et c'est avec cet argument que l'auteure de la Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne réclamait dès 1791 la reconnaissance des femmes comme citoyennes à part entière³.

La question du lien entre la possession d'argent et l'accès à l'autonomie est au centre de la contribution de la sociologue Laurence Bachmann. Elle y interroge le rapport des femmes à l'argent en lien avec l'idéal démocratique d'égalité et d'autonomie : comment les femmes s'approprient-elles cet idéal et comment investissent-elles de sens leur argent ? À travers une série d'entretiens menés auprès de femmes de la classe moyenne suisse, à fort capital culturel et en couple hétérosexuel, Laurence Bachmann montre que l'argent dont disposent les femmes est conçu par elles comme un moyen de refuser des rapports de domination entre les sexes. Acheter des biens pour leurs enfants, évaluer l'apport financier de chaque partenaire pour la famille ou le couple, ne pas dépendre du conjoint sont autant de choses que permet la possession d'argent personnel et qui révèlent le désir d'égalité et d'autonomie des femmes. Bachmann révèle aussi les contradictions dans lesquelles sont prises les femmes entre l'idéal de solidarité dans les familles auquel elles ont été biberonnées et ce qu'elles désirent faire de leur propre argent.

Caroline Henchoz poursuit cette réflexion en interrogeant « *le lien pré-supposé de causalité entre indépendance économique, égalité et autonomie* » (Henchoz). Pour ce faire, elle étudie la mécanique d'une organisation financière indépendante en se centrant sur deux aspects de la vie quotidienne : le standard de vie et la consommation personnelle. Sur base d'une enquête par entretiens avec des femmes et des hommes, âgé-e-s entre 25 et 45 ans en Suisse et au Québec, l'auteure montre que, malgré les tentatives d'égalité au sein du couple qui devraient permettre l'autonomie et l'indépendance, le salaire des femmes est toujours inférieur à celui des hommes constituant alors un frein à l'idéal d'autonomie et d'égalité en matière de standard de vie notamment.

Dans cette même perspective, Delphine Roy analyse les modes de gestion de l'argent au sein des couples. Elle aborde la question des postes budgétaires moins partagés que d'autres (séparation des biens masculins et des biens féminins). Elle montre ainsi que « *les responsabilités dans la gestion du budget sont largement sexuées* » (Roy). Elle révèle également que la mise en commun n'existe que sous certaines conditions. Grâce à une analyse statistique et à une approche ethnographique des modes de gestion de l'argent au sein des couples, Delphine Roy tente de répondre à la question fondamentale (qui rejoint d'ailleurs celle posée par Laurence Bachmann) : « *Dès lors que l'on refuse une division du travail qui laisse à l'homme la tâche de gagner l'argent du ménage, comment être égaux dans la constitution d'un budget commun, si l'on ne dispose pas des mêmes ressources ?* ».

Valérie Lootvoet questionne le rapport des femmes à l'argent auprès de femmes engagées dans le féminisme. Après un aperçu à la fois historique

et sociologique sur l'argent des femmes, elle centre sa réflexion sur leur capacité à épargner. Y sont ainsi mis en évidence quelques modèles opérationnalisés par ces femmes pour conserver de l'argent propre. Au travers de la description des pratiques quotidiennes de répartition, de conservation et/ou de communautarisation de l'argent au sein du couple, ce texte fait aussi apparaître les questionnements de femmes tiraillées entre convictions féministes égalitaires et émancipatoires, et réalité quotidienne de la gestion de l'argent dans le couple.

Et que se passe-t-il lorsque le couple se sépare et que se forment de nouveaux couples ? Comment l'argent est-il alors utilisé et investi de sens ? Telles sont les questions posées par Agnès Martial qui se penche sur les usages sociaux de l'argent dans les familles contemporaines marquées par des séparations et des recompositions familiales nouvelles. L'auteure interroge la répartition des tâches et la gestion de l'argent nécessaire à l'éducation des enfants en situation de séparation ou de divorce des parents. Elle montre ainsi que la gestion de l'argent et des tâches est un puissant « révélateur de l'évolution des rapports de couple et de filiation ».

Marie-Thérèse Coenen poursuit l'étude détaillée de l'argent au sein du couple et interroge l'écart entre les revenus des époux par le filtre de la fiscalité. Dans une analyse fine et complexe du système fiscal belge (calcul de l'impôt et modes d'abattements fiscaux), l'auteure pointe « *les discriminations et le traitement inégalitaire entre les revenus des hommes et des femmes* » (Coenen). En poursuivant la critique féministe de la notion de « ménage fiscal », elle montre ainsi à quel point le système fiscal belge est discriminatoire et « *ne joue pas son rôle de redistribution des revenus élevés vers les bas revenus* » (Coenen).

La question de l'inégalité des revenus entre les femmes et les hommes est le point central de la réflexion d'Hedwige Peemans-Poullet qui se demande si elle relève d'un écart salarial ou plutôt d'une discrimination salariale. L'auteure revient sur l'une des revendications premières des féministes, l'égalité de rémunération dont elle retrace l'évolution et l'intégration progressive dans le droit national et international. Si l'interdiction de discrimination salariale est inscrite dans le droit belge depuis 1919, Hedwige Peemans-Poullet montre que les entreprises et les employeurs ont longtemps refusé d'y souscrire provoquant de nombreuses grèves dont celle des femmes de la Fabrique Nationale il y a tout juste cinquante ans. Parallèlement, l'Etat belge a toujours été très lent pour faire appliquer les réglementations et les inégalités de rémunération perdurent encore et toujours touchant majoritairement les femmes. Loin d'en rester à ce constat, l'auteure nous enjoint à porter plainte contre les différentes formes insidieuses de discrimination salariale et nous offre, en guise de conclusion,

quelques outils législatifs sur lesquels nous appuyer, le droit étant équipé pour faire disparaître ces discriminations.

Le principe « à travail égal, salaire égal », bien qu'il soit inscrit dans les textes de lois de très nombreux pays, n'empêche donc pas la permanence des inégalités salariales. Nombreux sont, en effet, les éléments qui empêchent d'avoir un travail strictement égal à celui d'une autre personne, à moins d'effectuer exactement les mêmes tâches dans le même secteur. Le principe « à travail égal, salaire égal » serait-il en fait mal posé ? C'est autour de ce constat que Séverine Lemièrre et Rachel Silvera articulent leur réflexion, fruit d'une enquête de deux ans menée en France dans diverses catégories de métiers. Elles proposent de travailler sur une base différente et de suivre la logique de « *l'équivalence des emplois et de l'équité salariale* » (Lemièrre et Silvera). Les résultats de leur étude sont sans appel. Les critères d'évaluation des métiers varient fortement selon qu'il s'agit d'emplois à prédominance masculine ou féminine : les postes occupés par les femmes et les tâches qu'elles exécutent sont très majoritairement sous-évalués tandis que les compétences qu'elles mobilisent pour réaliser ces tâches ne sont pas reconnues. Cela entraîne d'importantes inégalités salariales entre des métiers qui sont en fait de même valeur. Leur démarche permet de dépasser l'obstacle de la ségrégation professionnelle et d'évaluer réellement les tâches afin de faire appliquer le principe « à travail égal, salaire égal ».

Annalisa Casini poursuit cette réflexion et interroge la fabrication des aptitudes et de l'appréciation des compétences des femmes et des hommes dans le monde du travail. L'auteure fait deux constats : d'une part, il y a une nette tendance à ce que les femmes occupent des places sensiblement pareilles aux tâches domestiques et d'autre part, il y a « *actualisation dans le travail des qualités historiquement construites en tant que féminines* » (Casini). La conjonction de ces deux éléments et leur renforcement mutuel jouent un rôle déterminant dans le maintien des femmes dans certains secteurs de l'économie comme le nettoyage, l'éducation pré-scolaire, la garde d'enfants et l'aide ménagère, le secrétariat, les soins, l'esthétique, entre autres.

Un autre aspect du travail des femmes est celui des trajectoires professionnelles étudié par Claire Gavray. Elle montre que ces trajectoires sont très sensibles à la variable « genre » avec des effets conséquents sur les carrières des femmes et des hommes (stabilité et contrat temps plein pour les uns, périodes d'inactivité et contrats à temps partiel pour beaucoup de femmes). La conclusion est qu'il existe une « *fausse neutralité sexuée et sociale de l'organisation de l'emploi, du travail et des responsabilités familiales et sociales* » (Gavray).

Les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes sont aussi, parfois, dépendantes de la disponibilité des uns et des autres à la mobilité. Mais les exigences de mobilité sont-elles les mêmes pour les femmes et les hommes ? Et quels impacts cette mobilité a-t-elle sur les carrières des premières et des seconds ? Nathalie Ortar aborde ces questions en interrogeant la manière dont se négocient les relations de pouvoir au sein du couple en cas de mobilité professionnelle imposée de l'un des deux partenaires. Attentes différentes des entreprises sur les hommes et les femmes, poids de l'assignation sociale à des rôles sexués, conceptions différentes des projets professionnels des hommes et des femmes sont quelques-uns des éléments qui, combinés, favorisent une mobilité professionnelle masculine bien supérieure à celle des femmes avec des conséquences non négligeables en termes de carrière et donc de revenus.

Les inégalités entre les hommes et les femmes semblent donc se retrouver dans tous les secteurs et à différents échelons. Le constat est identique dans le monde universitaire. Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes parmi la population étudiante et si elles sont plus nombreuses qu'auparavant à occuper des postes académiques, force est de constater que les inégalités persistent et que les postes supérieurs des carrières académiques sont principalement occupés par des hommes. Partant de ce constat, Sïle O'Dorchai et Danièle Meulders interrogent les mécanismes qui sont à l'origine du maintien des inégalités hommes/femmes dans les universités. Parmi les nombreuses causes, elles pointent tout particulièrement l'idée que les femmes, de par leur supposée moindre ambition et par leurs choix raisonnables, seraient responsables du faible avancement de leur carrière académique. Elles pointent également le fonctionnement des institutions avec des critères (notamment celui de la mobilité internationale) et des procédures de nomination et promotion qui favorisent les hommes ainsi que la composition des commissions de nominations largement masculines – accordant d'ailleurs une importance considérable aux réseaux professionnels eux aussi largement masculins. Loin d'en rester à ce constat amer, les auteures reviennent sur plusieurs politiques mises en place par les universités pour tenter de corriger ces inégalités et, surtout, elles les invitent à redoubler leurs efforts dans ce sens.

En Belgique, l'analyse sexuée et temporelle des taux d'emploi montre que celui des femmes a progressé de manière spectaculaire en trente ans, passant de 38,1% en 1986 à 57,7% en 2016 (premier trimestre), le taux d'emploi masculin étant quant à lui stable (autour de 65%). Il y a donc eu une augmentation considérable du taux d'emploi sur les trente dernières années qui doit être principalement attribuée à la hausse du taux d'emploi féminin, comblant l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes (Statistics Belgium, 2016).

Adeline Cornet se penche sur l'un des secteurs qui a connu, ces dernières années, une forte augmentation numérique des femmes : la justice et plus particulièrement le cas du barreau. Adeline Cornet s'interroge sur l'évolution de la profession et pose alors l'intéressante question d'un changement (ou non) du fonctionnement et de la culture des professions de ce domaine sous l'impulsion des femmes. Ou, pour le dire autrement, l'augmentation du nombre de femmes dans le barreau en Belgique, en France et au Québec s'accompagne-t-elle d'une modification des valeurs et des pratiques de cette profession ?

La féminisation concerne également bien d'autres secteurs. Celui du *care* n'y échappe pas et ne devrait pas nous étonner au vu des conclusions d'Annalisa Casini. La sociologue Helena Hirata s'intéresse tout particulièrement à ce domaine et nous offre ici une analyse du travail du *care* (soins aux personnes) et des inégalités femmes/hommes dans ce secteur en France, au Brésil et au Japon. Si ce secteur est largement féminisé et précaire en France et au Brésil, au Japon on assiste à sa masculinisation croissante. Helena Hirata interroge et décrit les conditions et les raisons économiques à l'origine de la masculinisation de ce secteur pourtant vu comme féminin dans une société encore fortement marquée par l'idéologie patriarcale. L'auteure se penche également sur les alternatives proposées par les politiques publiques et les mouvements sociaux pour contrer les inégalités récurrentes dans le domaine du *care*.

Les difficultés pour obtenir un emploi stable et des conditions de travail décentes peuvent pousser certain-e-s à quitter le salariat et à développer une activité indépendante. Ce changement est parfois favorisé par l'octroi de micro-crédits, système de financement qui n'est plus seulement l'apanage des pays dits « en développement » mais aussi de nos contrées. Système qui est aussi largement plébiscité par les agences internationales de développement comme l'un des moyens pour sortir de la précarité ou obtenir un prêt quand aucune banque n'y donne accès. Emmanuelle Desmedt confronte l'idéalisation de la micro-entreprise et de la micro-finance avec la réalité de terrain des femmes ayant souscrit un micro-crédit pour lancer leur activité d'indépendante. Mais les effets du passage du statut de salarié-e à celui d'indépendant-e sont-ils identiques selon que l'on est une femme ou un homme ? Et comment les différences éventuelles sont-elles interprétées par les agences de micro-crédit et par les personnes qui y souscrivent ? Le micro-crédit est-il véritablement une solution à la précarité et favorise-t-il l'égalité hommes/femmes ?

Les inégalités entre les unes et les autres ainsi que les difficultés rencontrées par les femmes dans le monde du travail nous amèneraient sans doute à désirer rapidement le départ à la retraite. Les récentes modifications des

conditions pour y accéder nous font malheureusement entrevoir d'autres jours sombres. Dimitri Léonard et Jacques Wels interrogent l'après-travail sous l'angle du genre. Le vieillissement actif et les politiques d'allongement des carrières largement défendues par nos gouvernements libéraux doivent eux aussi être passés au crible de l'analyse genrée. Les auteurs privilégient deux dimensions pour ce faire : les conditions d'emploi et les conditions de travail. Si l'on peut se réjouir partiellement du rapprochement entre les carrières des femmes et les carrières des hommes, ce rapprochement, pointent les auteurs, risque aussi de signifier une augmentation des distinctions entre femmes et hommes avec des effets importants sur les fins de carrière des femmes. Les conditions d'emploi (accès au travail, fragilité conjoncturelle, porosité des statuts) désavantagent ainsi déjà les femmes. Il en est de même pour les conditions de travail : Dimitri Léonard et Jacques Wels insistent sur l'importance de prendre en considération les conditions de travail (notamment en termes de pénibilité) qui influent sur la poursuite ou non de la carrière. Leurs résultats pointent vers un véritable appel à prendre en compte dès aujourd'hui la dimension de genre dans les politiques de fin de carrière, ainsi que les conditions d'emploi et de travail, pour éviter d'augmenter, encore, les inégalités et la précarisation des femmes et de leurs emplois.

Notes

1. Il s'agit de la formation « *Le nerf de la guerre... des sexes. Rapports sociaux et argent* » organisée en 2010-2011 et de la formation « *À nos emplois ! Au boulot, les femmes !* » organisée en 2012-2013.
2. Le projet de « Loi Peeters » en Belgique et la « Loi Travail » en France, tous deux discutés en 2016 et rencontrant la vive opposition des syndicats et des travailleurs. Ces réformes du code du travail visent la libéralisation du travail en permettant aux entreprises notamment de fixer le temps de travail des salariés et de procéder à des licenciements.
3. Cela apparaît bien dans l'article 13 de la Déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne : « *Pour l'entretien de la force publique et pour les dépenses d'administration, les contributions de la femme et de l'homme sont égales ; elle a part à toutes les corvées, à toutes les tâches pénibles ; elle doit donc avoir de même part à la distribution des places, des emplois, des charges, des dignités et de l'industrie* ».

Bibliographie

- GOUGES, Olympe de, *Déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne*, Paris, 1791.
- MOUSSET, Sophie, *Olympe de Gouges et les droits de la femme*, Éditions du Félin, coll. « Les marginaux », Paris, 2003.
- STATISTICS BELGIUM, *Indicateurs du marché du travail selon l'âge et le sexe – chiffres absolus et relatifs (1999 – 1^{er} trimestre 2016)*, [en ligne] : http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/indicateurs_marche_travail_selon_l_ge_et_le_sexe.jsp
- WOOLF, Virginia, *Une chambre à soi*, Éditions Denoël, coll. « 10/18 », Paris, 1992.

Faire face aux crises économiques

Marie-Thérèse Coenen

« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question » Simone de Beauvoir dans Claudine Monteil, Simone de Beauvoir, Modernité et engagement, Paris, éd. L'Harmattan, 2009 : 242

Les crises économiques sont souvent des périodes qui remettent en question, parfois de manière radicale, la légitimité du travail salarié des femmes et son corollaire, le droit au chômage. Les prétextes ne manquent pas : le travail des femmes prive les hommes de gagne-pain. Il est une concurrence directe. Le salaire des femmes est un apport secondaire au budget familial. Pour beaucoup, le travail salarié reste un choix pour elles, mais une obligation pour les hommes, et n'ouvre de ce fait aucun droit.

Analyser les crises dans le temps long permet aussi d'interroger la place des femmes comme groupe social dans l'histoire. Les politiques publiques révèlent la fragilité de cette position. Le groupe « femmes » est la principale cible des politiques d'austérité. Elles sont de tout temps une variable d'ajustement pour permettre d'atteindre l'équilibre budgétaire. Les travailleuses sont considérées comme main-d'œuvre mobilisable quand l'économie en a besoin, à rejeter quand l'ouvrage fait défaut. Mais le groupe « femmes » n'est pas homogène. Le statut de la cheffe de ménage ou de la célibataire n'est pas le même que celui de la femme mariée. Leurs histoires se déclinent parfois dans le même ensemble ou dans des sous-ensembles différents. Longtemps, le projet « sociétal » se focalise sur l'idéal du retour de la mère ou de l'épouse au foyer et stigmatise la travailleuse mariée, ignorant la situation précaire des autres catégories.

Face à la « ménagère », il y a la travailleuse salariée avec son pendant la chômeuse suspecte d'être paresseuse ou pire, profiteuse d'un système qui lui permet de rester chez elle et de toucher une allocation. Ce sera le fil rouge de notre approche à savoir l'analyse de la situation du chômage des femmes pour comprendre comment cette vision du travail féminin guide

les décideurs. Mais les femmes sont aussi actrices. Il est également intéressant de voir, comment en période de tensions économique et sociale, elles se saisissent des opportunités pour mieux se positionner dans l'emploi, le travail salarié et les assurances sociales, quand elles y arrivent !

Quel est ce temps long ? La grande crise des années 1870 à 1890 est marquée par les émeutes sociales du printemps 1886. Les lendemains de la première guerre mondiale sont une période de relance économique mais aussi de tensions financières qui voit s'enflammer le chômage appuyé par des mouvements de grèves et des revendications sociales. La crise mondiale des années 1930 n'épargne pas notre petit pays dont l'économie est, depuis toujours, ouverte sur le monde. Si la période de la reconstruction après la seconde guerre mondiale est marquée par un chômage important sectoriel (textile), les années 1960 méritent le terme d'années d'or (*golden sixties*) même si des signes d'essoufflement de l'appareil industriel commencent à se manifester. Certaines sous-régions anticipent déjà le choc de 1973 avec la crise pétrolière et la fermeture en masse des outils industriels de la première et deuxième révolution. Les trente bouleversantes (Cassiers et Denayer, 2010 : 89), selon le mot d'Isabelle Cassiers, nous apparaissent comme un continuum avec les problèmes d'emploi et son chômage structurel incompressible depuis le début des années 1980.

Les commotions populaires de 1886

Le printemps 1886 est marqué par une révolte sociale. Le 18 mars au soir, un appel à manifester est lancé par des anarchistes liégeois, pour commémorer le 15^e anniversaire de la Commune de Paris. Interdite par les autorités de Liège, elle tourne à l'émeute. Quelques jours plus tard, les bassins de Charleroi, de Mons s'enflamment et connaissent des épisodes tragiques : destruction d'usines, mises à sac des châteaux d'industriels. L'armée intervient et tire à plusieurs reprises sur les émeutiers, tuant et blessant de nombreuses personnes.

Ces émeutes sont un point d'orgue dans une période de crise qui voit le renchérissement des prix agricoles et l'inflation, une baisse régulière des salaires et une croissance du chômage. Des secteurs industriels se restructurent en introduisant de l'innovation technologique ou en augmentant la productivité avec la conséquence que certaines catégories professionnelles sont frappées de plein fouet par ces mutations industrielles. L'épicentre de la révolte sociale est le bassin de Charleroi, et plus particulièrement, les verreries où les patrons introduisent des nouvelles formes de production (les fours à bassin).

Mars 1886 est une pierre noire dans la mémoire collective ouvrière et bourgeoise. Pour les premiers, il y a une volonté clairement exprimée de ne plus jamais subir un tel carnage. Pour les seconds, après le temps de la répression, il faut d'urgence rétablir l'ordre et la sécurité. La question du pourquoi tant de violence est à peine abordée ou alors uniquement sous l'angle moral. La classe ouvrière souffre-t-elle à ce point pour se révolter contre ceux qui la font travailler ?

A Liège, parmi les manifestants, il y a beaucoup de jeunes « gamins » et « des femmes en grand nombre ». L'atmosphère est bon enfant, souligne un publiciste (Van Santbergen, 1990 : 45). Par la suite, quand la manifestation tourne à l'émeute, des hommes, des femmes, des jeunes sont blessés. René Van Santbergen note ce commentaire : « *malgré les appels au calme, les piquets de grève continuent à se maintenir : les jeunes hiercheurs sont les plus acharnés, les femmes ont l'esprit plus monté que les hommes... On réclame la journée de travail à 4 francs soit un de plus... mais les patrons refusent* » (Van Santbergen, 1990 : 47). L'iconographie met en scène des groupes de femmes. Elles participent aux cortèges, aux pillages et sont parfois en première ligne. Lors des scènes de pillage du château Baudoux à Jumet, le journal *La Nation* du 28 mars 1886 signale que les émeutiers sont des milliers, des hommes, des femmes et des enfants, et que « *les femmes s'emparent de tout* » (*La Nation*, 28 mars 1886). Ensuite, comme les hommes, elles seront arrêtées et condamnées à des amendes et des peines de prison ferme.

Une enquête officielle sur le travail industriel

La réponse politique à cette révolution sociale sera, dans un premier temps, de féliciter les forces de l'ordre d'avoir « maté les mutins » et de renforcer la sécurité de l'Etat en augmentant considérablement les budgets de la gendarmerie. Dans un second temps, le gouvernement décide d'installer une Commission d'enquête sur le travail industriel.

Dès le 15 avril 1886, cette Commission, composée essentiellement de parlementaires et de notables, envoie un questionnaire à plus de 10 000 industriels et associations de tout ordre. Elle tient également des séances publiques dans les villes et communes industrielles. Ces auditions publiques seront pour la classe ouvrière organisée l'occasion de prendre la parole et d'exprimer son opinion. Très peu de femmes prennent part à celles-ci. Dans ses conclusions sur l'analyse des travaux de la Commission, Eliane Gubin montre qu'ils n'ont pas vraiment influencé les lois adoptées par le Parlement comme réponse aux émeutes (Gubin, 1988). Les propositions déposées et débattues au sein de la Commission sont déjà dans l'air du temps et n'ont finalement que peu à voir avec l'enquête elle-même sauf quand il s'agit d'illustrer un cas extrême.

Stratégie du retrait du travail des femmes

Dans les travaux et débats parlementaires qui s'ensuivent, nous assistons à une stratégie pour retirer les femmes du marché du travail, surtout dans ses formes les plus dénigrées : le travail dans le fond des mines, le travail de nuit et dans les ateliers mixtes. Cela suppose une réglementation mais cette société bourgeoise libérale et/ou conservatrice a d'énormes réticences à intervenir dans les relations entre patrons et salariés même pour des questions morales.

La première mesure adoptée vise le paiement du salaire¹. Elle a une portée générale. Mais il faut attendre l'adoption de la loi du 10 février 1900 pour que les femmes mariées puissent épargner librement sans l'autorisation de leurs maris et « *retirer jusqu'à 100 francs par mois* »² ainsi que la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail. Les travailleuses peuvent s'engager dans un contrat de travail « *avec l'accord exprès ou tacite de leur époux* » (article 29) et toucher leur salaire sauf opposition de son mari. Dans un cas comme dans l'autre, elles peuvent disposer de ces montants « *pour les besoins du ménage* » (article 30). Le législateur veille davantage à l'intérêt des familles qu'à l'autonomie financière des femmes ! Considérant qu'elles donnent la priorité aux besoins des enfants, lui donner une capacité financière permet, aux ménages où le père ou le mari est défaillant, d'éviter le recours aux bureaux de bienfaisance publique.

La loi du 13 décembre 1889 interdit le travail des enfants de moins de 12 ans et le régleme entre 12 et 16 ans pour les garçons et entre 12 et 21 ans pour les filles. Pour les femmes, la loi impose quatre semaines de chômage obligatoire lors de l'accouchement sans prévoir aucun revenu de remplacement. Là encore, il s'agit plus d'une mesure de protection de l'enfant à naître et de lutte contre la mortalité infantile que d'une véritable politique de soutien à la maternité des travailleuses. Cette loi ouvre la voie à une législation protectrice pour les femmes et donc à sa mise à l'écart en fonction de sa capacité d'enfanter. Nous retrouvons le même souci avec la loi³ portant sur l'interdiction des femmes au fond de la mine tant pour protéger la santé reproductive que pour des questions de moralité. Au tournant du siècle, les hiercheuses sont désormais cantonnées à un emploi en surface : au triage, lavoir, entretien des lampes, nettoyage des installations, et gagnent des salaires qui ne leur permettent plus d'en vivre. Ces postes étaient en général réservés aux jeunes filles, aux veuves et aux indigents.

Le troisième grand débat porte sur l'interdiction du travail de nuit des femmes adultes. Mais dans de nombreux cas, cette interdiction enlève le gagne-pain des femmes et Emilie Claeys⁴ proteste : « *avec une législation protectrice du travail des femmes, nous augmentons la pauvreté du peuple, c'est incontestable. Nous sommes pour les lois protectrices mais*

pour les hommes comme pour les femmes » (Coenen, 2008). Mais notre militante socialiste gantoise est bien seule à porter ce combat. Le mouvement ouvrier considère que l'idéal féminin est au foyer. Il est traversé par « un antiféminisme prolétarien » nourri par l'idée que l'avilissement des salaires et le manque d'emploi masculin est lié à la concurrence qu'exerce le travail féminin dans l'industrie.

Nombreux sont ceux qui sont convaincus de la nécessité de limiter l'accès des femmes au travail. En 1886, par exemple, la Fédération des métallurgistes demande la suppression du travail des femmes. Mais le mouvement socialiste souhaite plutôt renforcer le rôle naturel de la femme, et rendre l'épouse et la mère au foyer. En attendant la société communiste, le travail des femmes reste un mal nécessaire. Plus rares sont ceux qui considèrent comme Meysman, rédacteur du journal *Le Peuple* et futur député socialiste, que le travail émancipe la femme et que la « *société socialiste lui permettra de travailler pour assurer son indépendance économique et l'aidera à remplir son rôle de mère* » (*Le Peuple*, 17 juillet 1889, p. 1).

Du côté ouvrier, se développe une autre argumentation pour aboutir finalement au même résultat, c'est l'application du principe à travail égal, salaire égal. Pour éviter la concurrence entre les travailleurs masculins et féminins, l'idéal serait que les femmes soient payées de la même façon que les hommes quand elles occupent les mêmes postes. Supprimer ce différentiel revient concrètement à privilégier l'emploi masculin sauf dans des catégories inférieures, postes qui sont de fait dédiés aux femmes et aux filles et qui sont des gagne-petit. Mais tant que le capitalisme a besoin de la main-d'œuvre féminine et de la plus value que permet leur petit salaire, nous observons que le patronat résiste. Ils sont les principaux « souteneurs » du travail féminin. Ils plaident pour son maintien avec comme corollaire, le moins de réglementation possible. Pourquoi d'ailleurs écarter la femme d'un travail peu fatiguant et rémunérateur ? souligne Arnold t'Kind de Roodebeke, membre catholique de la Commission d'enquête.

Dans ce débat, les organisations de femmes optent plutôt pour des mesures protectrices avec comme résultat l'exclusion des travailleuses de postes rémunérateurs. Toutes admettent que, la crise étant là, les femmes ont besoin de travailler et de gagner leur vie. De plus, toutes ne se marient pas et leur salaire doit être juste. Elles encouragent la formation professionnelle et la revendication à travail égal, salaire égal... tout en sachant bien que cela ne se pose pas concrètement. Il n'y a quasi aucun poste de travail mixte, occupé par des femmes et des hommes adultes.

DOCUMENT

Rapport de Smolders, délégué du syndicat des employés de Bruxelles sur la situation des femmes employées de l'agglomération bruxelloise, au Congrès du POB, 1896.

Certes, l'idéal serait que la femme restât dans le rôle naturel qui lui est assigné et qu'elle se bornât à donner à la communauté des enfants sains et robustes et à les élever dans les meilleures conditions physiques et morales ; qu'elle pût n'être que compagne, mère et éducatrice ; que sa vie appartînt par conséquent essentiellement au foyer.

Comme il ne pourra en être ainsi que dans une société fondée sur la fraternité vraie et la solidarité universelle, où tous ne travailleront que pour la collectivité et dans les limites des besoins de celle-ci, et où les femmes pourront être les véritables compagnes de l'homme et les véritables éducatrices des petits et ne devront être que cela.

Comme il ne peut être question actuellement encore de cet état de choses nouveau, et comme il importe de tenir compte des réalités, nous avons à accepter le travail des femmes, à le considérer, dans une certaine mesure, comme une nécessité (il y a, sur le globe, des millions de femmes qui ne se marieront jamais !).

Nous posons à cet égard les principes que voici :

- a) La femme doit être armée tout aussi bien que l'homme pour la lutte pour la vie (d'où la nécessité d'une préparation professionnelle sérieusement organisée).
- b) Le travail de la femme ne peut faire au travail des hommes une concurrence désastreuse. Pour cela, à travail égal, salaire égal, et pas de travail non rémunéré ; donc, une fois de plus, nécessité d'une réglementation du travail.
- c) Le salaire de l'homme doit être tel que la femme mariée puisse se consacrer exclusivement aux travaux ménagers.

Cette réglementation est d'autant plus nécessaire et plus urgente que le travail des femmes (mariées et non mariées) prend une extension véritablement inquiétante ; inquiétante à divers titres : au point de vue de l'avilissement de la main-d'œuvre et de la baisse des salaires, au point de vue familial comme au point de vue de la conservation de l'espèce. (L'alimentation insuffisante, le labeur exagéré et les mauvaises conditions hygiéniques sont causes d'une dégénérescence, grosse de dangers économiques et sociaux pour l'avenir)...

Compte rendu du XII^e congrès annuel du P.O.B., s.l., 1896, p. 101-103.

L'après-guerre 14-18 : une chance pour les travailleuses ?

Le 11 novembre 1918, l'Armistice est proclamé. La paix retrouvée, la société traverse une crise économique, financière et sociale. Tout bouge. Dans le domaine politique et social, il y a un rattrapage, après plus de trente années de blocage de toute réforme : les hommes obtiennent le droit de suffrage pur et simple. Nombre de revendications, réclamées depuis longtemps, sont acquises : la loi des 8 heures, la suppression de l'article 310, la reconnaissance du fait syndical, les assurances sociales... Les travailleuses bénéficieront partiellement des retombées, mais leur exclusion de la citoyenneté politique est un signe que ni leurs intérêts, ni leurs paroles ne seront pris en considération.

Les femmes sont 50,65% de la population. En 1910, elles représentent 28,5% de la population active. En 1920, ce taux chute à 21% et remonte à 24% en 1930. Elles sont globalement en retrait de la vie professionnelle.

L'obligation scolaire jusqu'à 14 ans adoptée en avril 1914 s'applique désormais et retarde de deux ans l'âge d'entrée au travail des garçons comme des filles même si des exceptions subsistent. Mais cela ne joue pas vraiment comme variable d'explication vu que les garçons ont tendance à rester plus longtemps aux études.

Elisabeth Plasky, inspectrice du travail, constate que la mécanisation de la production a rendu inutile l'emploi de la main-d'œuvre féminine dans certaines industries et à certains postes, mais l'inverse est aussi vrai : « *Les substitutions de main-d'œuvre masculine à main-d'œuvre féminine ont ces dernières années marqué quelques cas attribuables au perfectionnement ou à la transformation de l'outillage. Ces cas se sont surtout – on pourrait même dire uniquement – produits dans les grandes firmes qui ont pu, en tout ou en partie, renouveler leur outillage* ». Mais elle ajoute immédiatement : « *nonobstant les modernisations de l'outillage, la main-d'œuvre féminine demeurera indispensable et non remplaçable dans de très nombreuses spécialisations des divers métiers, et ce non seulement en fabrication ou en achèvement mais encore dans l'emballage, l'étiquetage et la mise en présentation des produits ouverts* » (Plasky, 1935 : 67). Car, observe-t-elle, rien ne peut en effet remplacer la dextérité, la finesse, la régularité et la rapidité d'exécution d'une main de femme dont le salaire toujours inférieur de 30 à 50% par rapport à son homologue masculin, la rend non concurrentielle.

Hedwige Peemans-Poullet observe que de nombreux secteurs d'emplois féminins sont sinistrés sans que les femmes puissent trouver des possibilités de reconversion professionnelle. Suite à la mécanisation du travail, l'agriculture perd près de 100 000 travailleurs soit près d'un quart des personnes actives dans le secteur, en à peine dix ans. 75 000

▣ Faire face aux crises économiques ▣

sont des femmes salariées ou aidantes. Les femmes perdent aussi quelque 30 000 emplois de domestiques privées vu l'appauvrissement de la petite et moyenne bourgeoisie qui ne sait plus s'offrir un personnel à demeure (Peemans-Poullet, 1986).

Période 1910-1947			
Agriculture	(-155 663)	Commerce	(+ 60 003)
Hôtellerie	(-139 579)	Services publics	(+ 40 152)
Industries manufacturières	(- 73 277)	Transports	(+ 8 054)
Industries extractives	(- 4 707)	Construction	(+ 756)

D'après Yernaux, 1964 : 1109

L'historienne Eliane Gubin estime quant à elle que le travail des femmes a échappé aux comptages rigoureux. « *Si avant 1914* », écrit-elle, « *ce défaut des statistiques est le plus souvent involontaire, après 1919, il devient en partie volontaire en raison de l'établissement de l'impôt sur le revenu (1919) et des modifications du régime fiscal. On assiste ainsi à une soudaine disparition des travailleuses au profit des ménagères : nous sommes entrés dans l'ère du travail au noir pour les femmes* » (Gubin, 1998 : 260). L'impôt progressif sur le revenu, adopté et introduit en 1921, prend comme base de l'assiette fiscale le ménage et impose une déclaration annuelle enrôlée obligatoirement au nom de l'époux. Les revenus de chaque membre sont additionnés. La loi prévoit en plus une sorte de super taxe sur la globalité du montant tandis qu'à l'inverse, les personnes à charge donnent droit à des abattements. De là à ne plus déclarer les revenus de l'épouse quand ils existent, le pas est vite franchi (Coenen, 2009).

Les travailleuses ne peuvent être de vrais chômeurs

Le chômage, important pendant les années de guerre, atteint le million en 1919. En plus du sous emploi lié à la destruction d'entreprises pendant l'occupation viennent se rajouter la démobilisation de l'armée et le retour des réfugié-e-s. Il se maintiendra plusieurs mois à ce niveau et se résorbera lentement pour atteindre les 10 000 chômeurs en 1923. Cette armée de chômeurs fait peur. C'est une menace sociale surtout dans un contexte international révolutionnaire. Le gouvernement maintient donc le système de chômage mis en place pendant la guerre ainsi que le paiement des allocations via les caisses syndicales. Ce choix sera décisif pour l'avenir du mouvement syndical.

La première décision gouvernementale sera de limiter l'assurance chômage aux seuls salariés, ce qui entraîne l'exclusion de nombreuses catégories de travailleurs et de travailleuses : « *des ouvriers agricoles,*

cultivateurs-propriétaires ou locataires, fermiers, maraîchers, négociants, commerçants, boutiquiers, cabaretiers, entrepreneurs, chefs d'industrie ou de commerce, gens de service, domestiques, servantes, concierges, cochers ou chauffeurs d'un particulier, garçons et filles de ferme, les femmes à journées, femmes de ménage, récurveuses, les lingères, couturières, etc. allant travailler à domicile, les journaliers et journalières, les colporteurs, les commissionnaires, les personnes exerçant des professions libérales, les forains... » (Mahaim 1926 : 186-187). La circulaire ministérielle attire toutefois l'attention des gouverneurs sur le fait que bon nombre de ces personnes sont encore dans une situation financière très précaire, étant donné le coût élevé de la vie et qu'elles s'adresseront sans doute en cas de besoin aux bureaux de bienfaisance.

Ouvrières, syndiquez vous !

Le 1^{er} avril 1920, le Ministre de l'industrie et du travail, le socialiste Joseph Wauters, met en place une Commission gouvernementale de soutien aux chômeurs. Pour inciter les travailleurs à s'assurer, il décide de couvrir la période de stage pour ceux et celles qui ne l'étaient pas encore. A partir du 1^{er} juillet 1920, pour bénéficier d'une allocation, le travailleur salarié doit être chômeur involontaire et être affilié à une caisse de chômage syndicale. Rien n'interdit aux ouvrières de profiter de cet avantage. Les syndicats féminins lancent d'ailleurs une vaste campagne de sensibilisation : Ouvrières, syndiquez-vous !

Ensuite, pour consolider l'assurance, Joseph Wauters installe, par les arrêtés-royaux des 30 et 31 décembre 1920, le Fonds national de Crise (FNC). Certaines communes accordaient, avant-guerre, des compléments financiers aux caisses de chômage situées sur leur territoire. Le ministre décide d'activer ce levier et limite l'intervention du Fonds aux seules caisses reconnues par un fonds communal. L'injonction connaît un certain succès puisque en 1921, 1 293 communes adhéraient à un fonds de chômage. En 1929, elles étaient 1 318 soit 49,3% des communes avec une couverture de 81,4% du territoire. A contrario, le chômeur ou la chômeuse domicilié-e dans une commune non affiliée à un fonds de chômage ne pouvait compter que sur les seuls revenus de la caisse primaire. Sont principalement concernées les ouvrières travaillant à domicile pour un atelier ou un patron, résidant dans une commune rurale non affiliée. Le revenu de leur travail est perçu comme occasionnel et complémentaire à d'autres produits notamment par la petite exploitation agricole, le jardin ou l'élevage. Malgré leur cotisation à l'assurance chômage, elles vont être exclues de toute indemnisation.

L'affiliation à la caisse de chômage est libre et individuelle et donne droit, à certaines conditions, à des allocations. En 1919, elle s'élevait à 2 à 3 francs par jour pour un chômeur adulte isolé alors qu'un ouvrier spécialisé

gagnait ce montant par heure ! Elle est donc totalement insuffisante pour couvrir les besoins de base. En 1929, la situation se résume de la manière suivante. Le chômeur touchait de sa caisse, 10 à 12 francs par jour. En fin de droit, le Fonds national de Crise intervient pour 7 francs par jour pour le chômeur isolé de moins de 25 ans ou la chômeuse non cheffe de famille tandis que le chômeur marié recevait 9 francs par jour avec un complément de 3,50 francs pour son épouse si elle était au foyer ainsi que 3 francs par enfants à charge de moins de 14 ou 16 ans. A cela s'ajoutaient des indemnités forfaitaires des communes et des provinces en fonction des réglementations particulières des caisses.

Dès le départ, le FNC introduit des suppléments familiaux et un traitement différencié entre les chômeurs et les chômeuses, ce qu'Hedwige Peemans-Pouillet analyse comme le fruit de l'idéologie : « *Quelque soit son rôle effectif, qu'il apporte ou non son salaire à sa femme, l'homme est en période de crise redéfini comme « gagne-pain », « chef de famille » celui dont la femme est au foyer doit être récompensé et recevoir des suppléments de rémunération ou de prestations sociales* » (Peemans-Pouillet, 1986 : 17). Par contre, la chômeuse « cheffe de ménage » n'est jamais concernée par ces compléments financiers. Les conséquences sur le travail des femmes mariées sont immédiates : « *Là où fonctionne le Fonds de Crise, la pénurie de main-d'œuvre est considérable* », observe l'Union des fabricants de conserves. « *Lorsque le mari chôme et qu'il émerge à ce fonds, la femme s'abstient de travailler pour que le ménage ne perde pas son indemnité de chômage* »⁵.

En 1920, le Ministre Wauters, sous la pression des éléments conservateurs du gouvernement, introduit l'état de besoin comme condition d'accès aux indemnités du FNC. En conséquence, les assurés ayant épuisé leur droit aux indemnités de leur caisse, perdent le droit à l'intervention du Fonds national s'ils se trouvent dans les cas suivants : « *la femme chômeuse dont le conjoint travaille au moins quatre jours par semaine ; la femme chômant totalement ou partiellement dont le conjoint touche les allocations du fonds de crise est indemnisée comme ménagère ; le chômeur appartenant à un ménage se composant de deux personnes si l'une d'elles est au travail au moins quatre jours par semaine et gagne un salaire normal d'adulte ; [...], le chômeur appartenant à un ménage dont un membre tient un commerce ou pratique le colportage* ».

A partir de 1922 avec la reprise économique, le nouveau ministre du travail en total accord avec le patronat s'attèle plutôt à adapter le modèle : il limite les montants des allocations, en restreint l'accès et renforce les contrôles. Il faut lutter contre les abus.

L'immédiat après-guerre est une période où les mesures prises freinent voire découragent le travail salarié féminin, et plus particulièrement celui des femmes mariées. Le traitement discriminatoire des chômeuses montre que le salaire perdu n'est qu'un appoint au revenu du ménage et ne nécessite pas d'allocations de remplacement. Parallèlement le discours sur l'idéal féminin, le familialisme et la maternité prend le dessus et marginalise encore davantage celles qui gagnent leur pain à la sueur de leur front.

1930. Femmes ! Défendez-vous !

En Belgique, les signes avant-coureurs de la crise économique se marquent déjà au début de l'année 1929 dans l'agriculture, la sidérurgie et le textile mais ce n'est que dans la seconde moitié de l'année 1930 que les effets se font sentir avec la chute de l'indice de production principalement dans les secteurs exposés à la concurrence internationale : l'industrie charbonnière, la métallurgie, la verrerie... Les prix baissent, le volume des exportations se contracte, les profits s'effondrent et le chômage explose (Cassiers, 1988 : 128).

En 1929, 10 000 à 20 000 personnes sont au chômage, ce qui représente 3% des assurés. En 1932, le cap des 300 000 chômeurs partiels et complets⁶ est atteint avec une pointe de 233 300 chômeurs complets en 1935 (Vanthemsche, 1994 : 52). 45% de la population assurée est touchée totalement ou partiellement par le chômage. Les données manquent pour faire une ventilation du chômage par sexe. Les conditions d'admission et d'indemnisation sont extrêmement désavantageuses pour les femmes et pour les jeunes. D'après l'historien de la sécurité sociale, Guy Vanthemsche, 29,5% des ouvrières seraient assurées contre le chômage en 1930 contre 42,4% pour les hommes (Vanthemsche, 1994 : 55).

Dès 1930, le gouvernement catholique-libéral fait face à un déficit budgétaire qui se creuse avec l'approfondissement de la crise. Sa priorité est de retrouver l'équilibre et d'assainir les finances publiques. Pour ce faire, il limite les dépenses publiques intérieures et soutient les prix à l'exportation. Cette stratégie déflationniste provoque une diminution des dépenses des ménages et entraîne dans la récession les industries de proximité.

L'opinion publique est favorable à l'idée que la place « naturelle » des femmes est au foyer et que leur retrait du marché du travail diminuerait le chômage masculin. Les circonstances semblent réunies pour faire peser sur les chômeuses d'abord, sur les travailleuses ensuite, les économies nécessaires pour atteindre cet équilibre budgétaire. D'autres catégories, comme les jeunes et les étrangers, sont également visées. Dans le cadre de pouvoirs spéciaux, le gouvernement prend des mesures contre les chômeuses et les travailleuses en limitant leurs droits à un revenu voire en bridant leur liberté de travailler.

Première cible : les chômeuses

Dès la fin de 1930, le Ministre du travail, le démocrate chrétien Henri Heyman, met à l'étude la question des indemnités de chômage. Une première circulaire datée du 25 mai 1931 exclut les femmes mariées chômeuses « *dont le conjoint travaille au moins six jours par semaine* ». Début 1932, tandis que le chômage prend une dimension incontestablement dramatique, le ministre exclut des indemnités post statutaires les femmes mariées chômeuses complètes. La pression s'accroît avec le gouvernement de Broqueville. Comme l'assurance chômage est réglée par arrêtés royaux, il a relativement les mains libres. Le 23 mars 1933, le gouvernement introduit un nouvel état de besoin, change la manière de calculer le niveau de l'allocation de chômage en tenant compte de tous les revenus du chômeur et de son ménage et modifie les montants des allocations.

L'arrêté royal du 31 mai 1933 apporte de nouvelles restrictions : les conditions d'assurabilité sont plus sévères, les cotisations doublées. Les femmes mariées sont définitivement exclues de toutes indemnités. D'autres mesures réduisent le montant de l'allocation tandis que les suppléments communaux et provinciaux sont définitivement supprimés. Le contrôle est intensifié. Ce sont les communes qui sont chargées d'organiser le pointage journalier d'abord, deux fois par jour ensuite. Pour assurer cette mission, elles peuvent réquisitionner des chômeurs pour des travaux d'intérêt général. Les dépenses du chômage passent de 13,5 millions par semaine à 8,8 millions en juin 1933, ce qui représente plus de 100 000 exclusions définitives ou provisoires. 170 682 chômeurs restent indemnisés avec parfois des fortes baisses de leurs allocations (Vanthemsche, 1994 : 108).

La crise s'approfondissant, le gouvernement décide à nouveau de sabrer dans les dépenses chômage. Le 29 décembre 1934, il promulgue un arrêté royal qui introduit de nouvelles restrictions tandis que le refus de travailler est plus sévèrement puni. Les allocations de chômage d'un chômeur dont l'épouse exerce une profession assurée sont amputées de 25% du salaire perçu par la femme. Cette décision soulève l'opposition véhémente des centrales syndicales professionnelles car elle touche au revenu masculin. La seule mesure favorable vise les femmes cheffes de famille qui peuvent désormais toucher une indemnité de chômage.

Des manifestations de chômeurs s'organisent pour protester contre ces mesures iniques. A Charleroi, le 17 janvier 1933, 25 000 chômeurs défilent dans le calme. Des ménagères brandissent le calicot : « *C'est nous les femmes qui avons charge d'équilibrer le budget du ménage. Nous élevons une protestation indignée contre la politique de vie chère du bloc des droites* ». D'autres manifestations se déroulent à Ostende, Louvain, Tournai, Soignies, Lessines, Auvélais, Peruwelz, etc. sans incident (*Le*

Soir, 17 janvier 1933). Le 10 décembre 1934 à Bruxelles, plus de 8 000 chômeurs défilent au cri de « *Nous voulons du travail et du pain* » (*Le Peuple*, 11 et 12 décembre 1934).

Du côté syndical, des protestations s'élèvent contre ces mesures qui frappent toujours plus durement les travailleuses. Le congrès féminin de la centrale du textile (socialiste), qui se tient à Bruxelles en 1933, revendique l'égalité de traitement en matière d'accès et d'allocations de chômage. Il proclame que la femme a droit à son indépendance économique et sociale et donc au travail mais dénonce son absence dans l'action syndicale. En fait, les mesures répétées contre le chômage des femmes entraîne une désaffiliation des travailleuses tandis que la réduction de l'indemnité de chômage du mari incite des centaines de femmes mariées à quitter l'industrie et en même temps le syndicat.

Deuxième cible : les femmes mariées

La Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) apporte sa caution à ces politiques d'austérité. Elle reprend aussi à son compte l'objectif des organisations féminines chrétiennes de rendre la mère à son foyer et en fait son cheval de bataille. Pour la CSC, la crise bouleverse l'ordre social : des entreprises licencient des hommes mais gardent au travail les ouvrières, main-d'œuvre moins coûteuse. Dans de nombreux foyers, la femme travaille tandis que le mari chôme. Le frère tient le ménage tandis que la sœur exerce un métier. « *Cette situation est absurde et intolérable : c'est le monde inversé, les rôles naturels sont intervertis* » (« Le monde renversé », 1933 : 107). Le monde chrétien, tant au niveau politique que syndical et associatif, se lance dans une croisade pour l'interdiction du travail salarié des femmes mariées. La mesure phare de ce combat est la proposition de loi déposée en février 1934 par les démocrates chrétiens (le dominicain Georges C. Rutten, Paul Segers et Cyrille Van Overbergh) visant à limiter le travail de la femme mariée dans les usines, dans les ateliers, sur les chantiers et dans les bureaux (Sénat de Belgique, séance du 13 février 1934).

Pour le mouvement socialiste, il est hors de question de restreindre la liberté de travail des femmes. Julia Léonet⁷ partage ce point de vue mais pour elle, cela s'accompagne d'un programme social dont elle esquisse les contours : « *Réduire les heures de prestations imposées aux femmes et organiser, dans les industries qui s'y prêtent, le travail à demi-temps ; interdire aux femmes l'accès de certaines professions, notamment en sidérurgie ; renforcer la réglementation en ce qui concerne, par exemple, l'interdiction du travail de nuit et la protection des ouvrières en couches avec l'indemnisation obligatoire et l'interdiction de les licencier ; ouvrir aux femmes certaines professions qui leur sont restées fermées et en particu-*

lier celles de l'industrie du livre et les carrières administratives, celles-ci n'exigeant, en général que des prestations de six à sept heures, organiser systématiquement l'enseignement ménager et de la puériculture, le rendre obligatoire, renforcer la lutte contre les taudis, développer des buanderies coopératives et municipales. » (Fédération nationale des femmes socialistes, 1929 : 26-27).

La position des femmes socialistes est claire : il ne faut pas interdire l'accès au travail aux femmes mais édicter au contraire des mesures légales et autres pour protéger les travailleuses en général. Cette position engendre des tensions avec des associations féministes comme l'Association internationale de la Porte ouverte qui préconise la même protection pour les hommes que pour les femmes.

Face à ce barrage, la proposition Rutten et consorts ne sera jamais prise en considération et fait partie des tentatives avortées de régler l'accès au travail des femmes mariées. Mais d'autres nuages menacent l'horizon nettement plus dangereux puisqu'il s'agit de décisions gouvernementales visant directement les travailleuses salariées.

Troisième cible : le travail salarié des femmes

Ces événements sont déjà bien connus (Jacques, 2013). Ils provoquent une forte mobilisation des femmes contre les décisions d'un gouvernement réactionnaire qui s'en prend aux salaires et aux emplois féminins dans la fonction publique d'abord, dans les autres secteurs, ensuite.

Le 31 mai 1933, le gouvernement décide de diminuer le traitement des femmes fonctionnaires mariées à un agent de l'État mais la protestation générale l'oblige à faire marche arrière. Un an plus tard, il publie deux lettres circulaires datées du 12 avril et du 30 juillet 1934⁸ où il prescrit l'arrêt du recrutement féminin dans la fonction publique y compris pour les fonctions de dactylographe et de sténodactylographe. Ces postes sont désormais réservés aux hommes aussi longtemps que des candidats qualifiés se présenteraient en nombre suffisant mais, précise la circulaire, « *il va de soi que l'interdiction de recruter des femmes ne vise pas le personnel affecté au nettoyage des bureaux* ». « *Les hommes forment-ils dans l'État une classe privilégiée ?* » se demandent les Femmes libérales. « *Nous ne comprenons pas qu'on décide a priori d'avantager les hommes.* » (Rapport sur le travail des femmes, 1935).

Le 8 décembre 1934, un arrêté-loi contingente le travail des femmes dans les entreprises, les usines, les ateliers et les bureaux. Cet arrêté suscite une vive émotion et une mobilisation sans précédent dans les milieux syndicaux, patronaux et féministes. « *Nous protestons* », écrit Louise Van den Plas⁹, « *contre cette atteinte au principe du droit qu'a tout être humain de*

gagner sa vie par son travail. Il est intolérable que des femmes belges se voient dans leur patrie, assimilées à des étrangers, il est intolérable que des travailleuses se voient retirer leur gagne-pain parce que femmes. Si le travail ne peut en cette période de détresse, être accordé à tous, qu'on le retire aux jeunes filles et aux jeunes gens pouvant habiter chez leurs parents, aux hommes et femmes âgés vivant au foyer d'enfants établis, mais qu'on respecte les droits primordiaux des chefs de famille, qu'ils soient homme ou femme. Quant aux travailleurs isolés, la femme ou la jeune fille ont droit à leur gagne-pain à l'égal des hommes se trouvant dans le même cas.» (Van den Plas, 1935 : 25).

Le 21 décembre 1934, à l'appel du Groupement belge de la Porte ouverte, des syndicats socialistes et libéraux, des associations féminines et féministes, y compris l'association Le féminisme chrétien, se retrouvent pour un meeting de protestation. « *Vers 8 heures, la foule des auditeurs continue à affluer dans la vaste salle de la Grande Harmonie (rue de la Madeleine). L'élément féminin domine nettement comme de juste et tout ce monde, où l'on signale la présence de nombreuses employées et fonctionnaires au service des pouvoirs publics, emplit bientôt le local... Et des centaines de femmes n'ont pu parvenir jusqu'à la salle du meeting, où il n'y a pas loin de deux milles personnes entassées* » (*Le Peuple*, 22 décembre 1934). C'est un succès. Les représentantes de la plupart des mouvements féminins belges y prennent la parole mais le résultat politique est quasi nul : le gouvernement continue sur sa lancée. Il faut attendre le changement de coalition gouvernementale pour que ces mesures soient abandonnées.

Le gouvernement Van Zeeland : un espoir vite déçu

En mars 1935, le gouvernement tripartite – catholique, libéral, socialiste – avec Paul Van Zeeland comme premier ministre met le cap sur une politique keynésienne d'investissement public. L'objectif est de stimuler la reprise économique et de provoquer une baisse du chômage. Achille Delattre, ancien permanent syndical des mineurs, devient ministre du travail et hérite de cette difficile succession. Dans son Mémoire au nouveau gouvernement, la Commission syndicale (socialiste) demande une simplification de l'assurance chômage, la suppression des mesures restrictives mais sans préciser la question du droit des femmes mariées, la semaine des 40 heures, le roulement du chômage, les commissions paritaires, l'inspection du travail, l'assurance maladie obligatoire, etc. Des militantes comme Tinne Hannick (« Congrès des femmes socialistes, Bruxelles », *Le Peuple*, 2 juin 1935)¹⁰, Emilienne Steux (Steux¹¹, 1937 : 7) plaident, sans beaucoup de résultat, pour la restauration des droits des chômeuses. Ces mesures ont un effet désastreux sur le travail féminin et sur leur syndicalisation. Isabelle Blume¹² relaie au Parlement cette question.

« Je voudrais attirer l'attention de M. Le ministre sur cette injustice à l'égard des femmes. Celles qui sont affiliées aux syndicats et aux caisses de chômage ont payé leurs cotisations comme les hommes et, dans ces conditions, il n'y a pas de raison valable fondamentale, pour ne pas leur payer les indemnités dans les mêmes conditions... Nous demandons que justice leur soit rendue dans ce domaine. » (Chambre des représentants, 10 novembre 1936 : 27). La nouvelle majorité lance une réforme fondamentale de l'assurance chômage avec le 27 juillet 1935, la création de l'Office national de placement et de chômage, ancêtre de l'ONem.

Le gouvernement met en place, le 13 juillet 1935, une Commission officielle du travail féminin, dont la présidente est Jeanne-Emile Vandervelde¹³. Elle fera un rapide nettoyage de toutes ces mesures iniques et lancera des chantiers sur le salaire des femmes et sur une législation protectrice mais ce dynamisme s'arrête après dix séances de travail. En 1936, le mouvement national de grèves touche aussi les travailleuses, qui se lancent, joyeuses, dans l'action syndicale et dans les occupations d'usines. En réponse, le gouvernement ouvre la voie à un nouveau mode de concertation sociale en convoquant la première Conférence nationale du Travail. Lors de ces négociations, le salaire minimal de 32 francs est adopté. Mais une fois encore, les femmes sont oubliées. Finalement, le salaire minimum est fixé à 28 francs pour les ouvrières mais en fait aucune femme ne touche ce salaire !

A partir de 1936, la ventilation du chômage entre les hommes et les femmes devient possible. Guy Vanthemsche constate qu'entre 1936 et 1939, elles ne sont jamais plus de 10% de la masse des chômeurs contrôlés journellement et que cela varie entre 4 et 6%. Pour lui, « les statistiques d'assurance sous-estiment gravement l'importance réelle du chômage féminin. En février 1937, on ne comptait que 2 899 chômeuses complètes assurées tandis que le chiffre réel s'élèverait à 13 907. Le nombre de chômeuses complètes assurées doit donc être multiplié par cinq pour s'approcher du nombre réel » (Vanthemsche, 1994 : 56). Pendant toute l'entre-deux-guerres, l'assurance reste libre. Elle ne deviendra obligatoire qu'avec les arrêtés-lois de décembre 1944 fondant la Sécurité sociale.

Une (in)Sécurité Sociale pour les femmes

Après la seconde guerre mondiale, les femmes sont sur le marché du travail comme salariées, employées, fonctionnaires, ... Dès la Libération de Bruxelles, le gouvernement Pierlot convoque une nouvelle Conférence nationale du Travail. Réunie le 16 septembre 1944, elle adopte les montants de salaires minima : 6 francs de l'heure pour les femmes de plus de 21 ans, 8 francs pour les manœuvres et 10 francs pour les ouvriers spécialisés.

Le gouvernement opte pour une politique familialiste et instaure, en 1949, l'allocation de la mère au foyer¹⁴, l'allocation de résidence pour les maris dont l'épouse est au foyer. Désormais, le statut de la travailleuse salariée est en permanence comparé à celui des femmes au foyer, avec une nette préférence des autorités publiques pour privilégier cette dernière.

En décembre 1944, la sécurité sociale se met en place. Il y a de notables différences avec le système de chômage d'avant-guerre : l'affiliation est obligatoire pour tous les salariés, le précompte est généralisé et versé à l'Office national de Sécurité sociale. Enfin, le patronat verse une contribution par travailleur. Au départ, rien ne distingue une chômeuse d'un chômeur. La durée des prestations est illimitée dans le temps. Les cotisations sont proportionnelles au salaire perçu. C'est au niveau des prestations et des droits que les différences se marquent en fonction de la résidence, de son âge, de son sexe et de sa situation familiale. Les travailleuses qui cotisent pourtant obligatoirement aux assurances sociales voient, au nom de leur sexe, leur droit à une allocation régulièrement remis en question (Coenen, 2011).

L'allocation varie en fonction du lieu de résidence suivant que le chômeur habite une commune classée en catégorie I, II ou III. Pour la catégorie I, où le coût de la vie est supposé plus élevé, l'allocation sera de 10% ou de 20% supérieur aux deux autres catégories. Ces distinctions seront supprimées par l'arrêté royal du 11 septembre 1964. Désormais, les indemnités sont identiques dans l'ensemble du pays.

En ce qui concerne le sexe, les différences sont multiples. Elles portent sur le montant de l'allocation, sur l'ouverture du droit, sur une réglementation plus contraignante et la prise en compte de leur situation familiale (mariée ou non). L'idée de la « chômeuse profiteuse » qui ne souhaite pas travailler est bien ancrée dans les mentalités. Elle suscite la méfiance et sert de base idéologique pour justifier un traitement différencié.

L'arrêté du Régent du 26 mai 1945 fixe le montant de l'allocation de chômage pour un homme majeur à 50% du salaire minimum d'un manœuvre adulte. Il n'y a pas de lien avec le montant du salaire perdu, ni avec la qualification professionnelle. « *La philosophie du minimum vital est encore bien perceptible* » constate Guy Vanthemsche (1994 : 182). Les allocations versées aux chômeuses se situent à 20% en dessous par analogie au salaire féminin minimum fixé à 80% du barème de référence d'un manœuvre masculin. Fin des années 1940, le montant de l'allocation devient un forfait qui tient compte de la profession antérieure et de la situation familiale du chômeur et de la chômeuse. Treize catégories de chômeurs sont ainsi créées¹⁵. Les chômeuses ont toujours une allocation moindre que le chômeur du même âge et de la même qualification. Ainsi par exemple, le chef de ménage bénéficie des allocations majorées, mais les femmes reconnues

comme cheffes de ménage ont un montant qui se situe au même niveau que le célibataire de plus de 21 ans. L'égalité entre chefs de ménage, sans considération de sexe régulièrement revendiquée, ne sera acquise qu'en 1971.

La discrimination entre les sexes porte aussi sur l'accès aux indemnités de chômage. L'arrêté du Régent du 29 décembre 1945 impose à tous une période de stage de 75 jours de travail effectif depuis le 1^{er} décembre 1944 mais en 1949, le gouvernement introduit une distinction entre femmes célibataires, veuves, divorcées, séparées de corps et biens, séparées de fait ou mariées et les autres femmes mariées, c'est-à-dire celles dont les revenus professionnels ne constituent pas les ressources principales du ménage. Les premières ont une période de stage de 75 jours de travail effectif sur trois années à justifier, les secondes voient cette période réduite à un an. Ces règles relatives à l'admissibilité ont conduit à l'exclusion du droit des indemnités de 12 000 femmes, mariées principalement (Arcq et Blaise, 1998 : 568-569).

Le fait que le chômage des femmes s'accroît particulièrement à partir de 1949 renforce la thèse, déjà avancée en 1945, de la présence massive dans les rangs du chômage de mères au foyer qui ne souhaitent pas ou plus travailler (Faniel, 2005-2006 : 298). Elles deviennent la cible des politiques d'ajustement. A plusieurs reprises, la réglementation de l'assurance chômage sera modifiée dans un sens restrictif et discriminatoire. Elle s'adresse aux « vrais chômeurs et chômeuses », ceux qui sont disponibles sur le marché du travail. Il faut faire la chasse aux abus et éliminer celles qui ne sont pas réellement chômeuses involontaires, c'est-à-dire les femmes mariées.

Il n'est pas possible dans le cadre de cet article de faire l'inventaire des mesures qui frappent particulièrement les chômeuses, tant elles sont nombreuses et variées. A titre d'exemple, nous pointons l'arrêté royal du 1^{er} juillet 1955 qui supprime la discrimination dans le domaine de l'admissibilité mais renforce les sanctions pour les femmes mariées chômeuses en cas de refus de travail injustifié, d'abandon de travail ou de licenciement pour une cause dépendant de l'intéressée. Pour les mêmes faits, les femmes sont plus sévèrement sanctionnées que les hommes et sont davantage exclues du chômage. La définition du travail convenable n'est pas la même pour les hommes que pour les femmes. Ces dernières doivent accepter des propositions de « travail ménager » et ne peuvent s'y soustraire sous peine de sanction. L'arrêté impose aussi aux chômeuses l'obligation de suivre une formation « générale » qui relève davantage de l'école ménagère que d'une formation professionnelle. Le refus, l'abandon ou le renvoi de ces cours entraînent automatiquement la suppression des allocations. Cette dernière contrainte est supprimée en mars 1959.

Pour Emile Layon, la baisse du chômage observée à partir de 1955 est significative de la reprise économique mais « surtout de l'exclusion importante de femmes de l'assurance chômage » (Layon, 1978).

Dans les organisations syndicales, des militantes se mobilisent et dénoncent ces traitements iniques dans l'assurance chômage. Elles parviennent à sensibiliser sur ces discriminations mais leurs protestations et leurs recommandations trouvent difficilement un relais dans le chef de la direction syndicale qui représente officiellement les positions syndicales et négocie avec les autorités. En 1971, après une lutte juridique intéressante menée par des militantes syndicales avec l'appui de la juriste féministe, Éliane Vogel-Polsky (Gubin, 2007), le gouvernement est obligé de réformer le système vu sa condamnation pour inégalité de traitement entre hommes et femmes dans l'assurance chômage. Désormais, l'allocation de chômage est fixée à 60% du salaire perdu plafonné à un montant indexé pour les hommes comme pour les femmes. « *C'est une fausse victoire* », se rappelle Éliane Vogel-Polsky, vu le salaire très bas des ouvrières, les chômeuses touchent des allocations de chômage moindres qu'avec le système précédent.

C'est le chômage qu'il faut combattre pas les chômeuses !

A partir de 1975, le chômage explose. Les femmes ne sont que 38% de la population active mais elles sont majoritaires au chômage et y restent plus longtemps, d'autant plus que la crise s'approfondit. Les statistiques ne disent pas tout. Le sous-emploi féminin est important : il y a les femmes dites « rentrantes », les jeunes filles qui ne s'inscrivent pas au chômage au sortir de leurs études et le travail à temps partiel, qui depuis les années 1960, se développe comme solution au déficit structurel de la main-d'œuvre qualifiée. Cette situation interpelle.

L'Office national de l'Emploi (ONEm) avance plusieurs facteurs d'explication qui ne sont pas tout à fait « neutres ». Les chômeuses sont sans doute plus enclines à rester au chômage que les chômeurs. Elles sont moins qualifiées et moins disponibles sur le marché du travail. L'âge est un frein important : dans certains métiers, avoir trente ans pour une femme est déjà une difficulté. Beaucoup de formations professionnelles féminines ne débouchent sur aucun métier mais surtout, le marché du travail est très sexué et connaît une véritable ségrégation selon les sexes. De nombreux interdits pèsent sur le travail féminin, tant dans le chef des employeurs que des autres travailleurs, hommes ou femmes. Sur une liste de 260 professions, l'ONEm reconnaît que seules 40 sont ouvertes aux travailleuses. Les mentalités n'évoluent que lentement. L'idée que la femme est libre de travailler ou non reste dominante. C'est une faveur, un choix. Pour l'homme, le travail reste un devoir, une obligation, une contrainte.

Comme lors de la crise des années 1930, le déficit de l'Etat augmente et avec lui le budget de la sécurité sociale. Des économies sont imposées en particulier dans l'assurance chômage. Le 24 décembre 1980, le gouvernement Martens-Spitaels (catholique-socialiste), avec l'accord des partenaires sociaux, introduit dans l'assurance chômage la notion de cohabitant-e à côté du statut d'isolé-e et de chef de ménage. Il augmente aussi le contrôle et l'application de l'article 143 qui prévoit l'exclusion pour chômage anormalement long. Pour l'Etat, cela représente une économie de 5 milliards de francs. Apparemment neutre, cette mesure est profondément sexuée puisque 95% des cohabitants sont des cohabitantes avec comme corollaire, pour cette catégorie de chômeuses, une baisse importante de revenu ainsi qu'un risque plus grand d'exclusion et de perte de droits.

Les réactions sont immédiates : déjà le 21 novembre 1980, prenant connaissance de cette négociation au sein du Conseil national du Travail, des militantes se mobilisent devant le palais d'Egmont où se tient cette réunion et scandent les slogans : « *Les femmes ne paieront pas la crise* », « *Pas de retour au foyer* » (CARHIF, Fonds Université des Femmes n° 31).

Des collectifs de chômeurs, une coordination Femmes contre la crise organisent la riposte. Le Comité de liaison et de solidarité des femmes fédère des associations, des syndicats, des militantes et mène l'offensive contre ces décisions qui lèsent les travailleuses. La mobilisation des femmes pour dénoncer ce « rapt » est importante et prend des formes diverses : manifestations, pétitions, conférences de presse, forums avec le témoignage des chômeuses...

Le 7 mars 1981, la coordination Femmes contre la crise organise une manifestation nationale et remet cela le 8 mars 1982 et le 5 mars 1983. A côté de la revendication de la libéralisation partielle de l'avortement, la coordination revendique le « *droit au travail pour les femmes* », « *le droit aux allocations de chômage* », « *Non à la vie chère* », « *l'égalité dans la législation* » et des équipements collectifs de qualité et accessibles à tous... Sous la bannière « *Indépendance économique des femmes* », plus de 10 000 manifestants et manifestantes défilent dans Bruxelles (CARHIF, Fonds Université des Femmes n° 34).

Mais c'est l'indifférence : le ministre socialiste Roger De Wulf en charge du dossier ne comprend même pas en quoi les mesures prises sont discriminatoires. Le Comité de Liaison intente un procès à l'Etat belge, dépose plainte à la Cour européenne des droits de l'Homme au nom du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes et des discriminations indirectes, mais au terme de longues procédures juridiques, les parties plaignantes sont déboutées.

Pour les syndicats, le travail, c'est leur terrain. Les femmes syndicalistes se retrouvent depuis 1975 dans la Commission nationale du Travail féminin. Les revendications portées par cette Commission sont récurrentes : le partage du temps de travail, la réduction du temps de travail, la création de nouveaux emplois, la critique de la fiscalité qui pénalise le travail des femmes, le crédit-temps comme outil pour permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale sans pénaliser les travailleuses qui se retirent momentanément du marché du travail. Mais la Commission a une compétence d'avis et une expertise qui lui permettent d'exercer une certaine influence. Elle n'a pas le pouvoir de décision.

Dans cette mobilisation collective contre la crise et les discriminations dont sont victimes les travailleuses, l'affaire Bekaert-Cockerill éclate comme un coup de tonnerre. Quelques rétroactes : le 18 août 1982, 275 travailleurs et travailleuses de l'entreprise Bekaert-Cockerill à Fontaine l'Evêque partent en grève et occupent leur entreprise pour sauver l'emploi et l'entreprise. En octobre, un accord est trouvé : l'entreprise continue mais devra licencier. Partant du fait que dans une autre entité du groupe, les travailleuses avaient déjà accepté le temps partiel, le patronat propose soit la suppression de 13 postes, soit la réduction du temps de travail à 36 heures pour tout le monde, soit le temps partiel pour les 28 travailleuses non cheffes de ménage ! Pour les délégués syndicaux, c'est la solution idéale : on évite les licenciements secs. Les travailleuses ne sont pas d'accord et refusent le temps partiel contraint. Elles s'opposent à la discrimination qui leur est faite et plaident pour le partage du travail et les tournantes en chômage technique. Elles continuent la grève, seules. Elles revendiquent la sauvegarde de leur emploi mais aussi leur droit au travail. Lors de l'assemblée générale qui doit faire le point sur l'état des négociations, elles constatent que le patronat a tranché : 13 femmes sont licenciées, les plus combattives. Les autres doivent recommencer le travail, la grève n'est plus reconnue par les syndicats. Dès le premier jour de travail, un homme occupe le poste d'une femme licenciée. Elles comprennent alors que ce sont les délégués syndicaux qui ont transformé la proposition patronale en 13 licenciements féminins. De plus, les ouvriers qui œuvrent sur leur ancien poste gardent le même salaire à savoir 30 à 40 francs en plus que le salaire horaire des femmes. Soutenues par les syndicats et par le Comité de liaison des femmes, les 13 femmes licenciées de Bekaert intenteront un procès pour licenciement abusif et discrimination en regard de la loi sur l'égalité de traitement de 1978. Le tribunal du travail retiendra la première accusation mais non la seconde. Elles obtiendront une indemnisation mais ne seront jamais réintégrées. Lutte de travailleuses contre le patronat pour la sauvegarde de l'emploi, elles doivent aussi se battre comme femmes contre leurs délégués pour faire respecter leurs droits au travail.

Marguerite Staquet, militante de Bekaert-Cockerill, mobilise toute son énergie pour dénoncer la discrimination dont elles sont victimes : « *Notre cas, ce n'est pas une simple histoire féministe mais bien quelque chose qui risque d'arriver aussi injustement aux autres femmes qui, comme nous, sont des travailleuses. Personne n'a le droit de fermer les yeux sur notre drame. Nous ne voulons pas que nos enfants puissent un jour nous reprocher d'avoir baissé les bras au lieu de nous battre le moment venu contre la discrimination et l'injustice. Nous disons victoire pour avoir réussi à ne pas introduire le temps partiel mais nous sommes bien tristes d'être sans emploi* »¹⁶. Leur combat est celui du droit au travail. Elles seront élues Femmes de l'année 1983 mais aucune ne sera réintégrée dans l'entreprise.

D'urgence : l'individualisation des droits

Au terme de ce parcours, nous constatons qu'il est de plus en plus difficile pour les Autorités de renvoyer les femmes au foyer, de les sortir du marché de l'emploi ou de limiter leur accès à des droits sociaux. Il n'est plus possible de faire du groupe « femmes » la variable d'ajustement des politiques d'austérité même si cette tentation subsiste. Les femmes s'accrochent au travail, à l'emploi. Elles s'entêtent à gagner un revenu propre même s'il est faible avec des contrats de type « titres services » ou des prestations en agence locale pour l'emploi même s'il n'est que partiel vu la rareté du contrat à temps plein à durée indéterminée. Et cela, quelle que soit leur situation familiale... Les femmes subissent ces mesures, mais résistent aussi.

Parallèlement, depuis les années 1970, un énorme travail de décloisonnement a été mené pour supprimer les multiples barrières qui freinaient l'accès des femmes au marché du travail : la formation initiale et professionnelle des filles s'est améliorée, les postes se sont ouverts à la mixité. Il y a eu des campagnes de sensibilisation, des combats pour un salaire « travail égal, salaire égal », des actions positives et contre les discriminations dans la carrière (plafond de verre, plancher collant), contre le harcèlement sexuel dans le milieu du travail, etc. Tout n'est pas acquis, loin s'en faut, mais la protection juridique s'est fortement améliorée et les mentalités évoluent peu à peu.

Par contre dans l'assurance chômage, l'impression dominante est que peu de choses bougent. Les travailleuses sont toujours majoritaires et leur durée de chômage est en moyenne plus longue que celle des hommes. Elles sont davantage exclues pour chômage anormalement long, pour non disposition à l'emploi, etc. Les charges familiales qui reposent encore souvent sur elles les fragilisent dans le rapport au travail et au revenu. Le stéréotype de la mère de famille non disponible sur le marché du travail reste très vivant. Depuis 1980, le statut de cohabitant-e continue ses ravages. C'est un

impôt sur la vie à deux, sur les stratégies de survie financière et affective. C'est aussi la condamnation à la solitude pour échapper à ce statut financier injuste. La revendication de l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale reste une priorité absolue.

Notes

1. Loi du 16 août 1887 sur le paiement des salaires.
2. Article 23 bis de la loi du 16 mars 1865 modifiée par la loi du 1^{er} juillet 1869.
3. La loi de 1911 interdit aux jeunes de moins de 14 ans et aux femmes de travailler dans le fond de la mine. Elle entérine une situation de fait.
4. Clayes Emilie (1855-1943), ouvrière textile, féministe, socialiste et publiciste, (*Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, 2006).
5. *Compte-rendu des travaux de la Commission chargée de s'enquérir des effets de la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, 1924-1926*, Bruxelles, Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale, 1927, p. 46.
6. 45% des assurés contre le chômage pâtissent du sous-emploi. 21% sont chômeurs complets et 24% en chômage partiel. Ceci s'explique par l'option prise de partager le travail disponible entre travailleurs plutôt que de licencier massivement.
7. Julia Léonet (1897-1983), syndicaliste liégeoise au syndicat général des employés, militante et conseillère communale à Alleur en 1938.
8. Cette mesure, qui réserve aux seuls hommes les emplois dans les administrations de l'État, est abrogée le 22 octobre 1935.
9. Van den Plas Louise, (1977-1968). Fondatrice et dirigeante du Féminisme chrétien de Belgique (*Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, 2006).
10. Tinne Hannick (-† 1962) est une syndicaliste gantoise (Banque de données AMSAB).
11. Emilienne Steux, (1908-1986), syndicaliste socialiste, militante féministe et pacifiste. Elle épouse Maxime Brunfaut en 1937 (*Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, 2006).
12. Isabelle Blume (1892-1975), militante socialiste, députée socialiste élue en 1936 à la Chambre (*Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, 2006).
13. Jeanne-Emile Vandervelde, (1891-1963), médecin, féministe et militante socialiste. Épouse en 1927, en secondes noces Emile Vandervelde (POB), dont elle prend le nom et le prénom ! (*Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, 2006).
14. Arrêté du Régent du 10 décembre 1949 qui institue une « allocation de la mère au foyer ».
15. Arrêté ministériel du 4 mars 1949.
16. Discours de Marguerite Staquet à l'occasion de la conférence de presse du Comité de liaison des Femmes, 1^{er} décembre 1982.

Bibliographie

- ARCQ, Etienne et BLAISE, Pierre, Histoire politique de la sécurité sociale en Belgique, *Revue belge de sécurité sociale*, n° 3 septembre 1998, p. 568-569.
- CARHIF, Fonds Université des femmes, n° 31.
- CARHIF, Fonds Université des femmes, n° 34.
- CASSIERS, Isabelle, *Croissance, crise et régulation en économie ouverte. La Belgique entre les deux guerres*, Bruxelles, De Boeck Université, 1988.
- CASSIERS, Isabelle et DENAYER, Luc, Concertation sociale et transformations socio-économiques depuis 1944. In ARC, E., CAPRON, M., LÉONARD, E. et REMAN, P., *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, 2010.
- CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS, *Annales parlementaires*, 10 novembre 1936.
- COENEN, Marie-Thérèse, *Syndicalisme au féminin. Volume I, 1830-1940*, Bruxelles, CARHOP, 2008.
- COENEN, Marie-Thérèse, Aux racines de la citoyenneté, la fiscalité, *Les cahiers de l'éducation permanente « Merci l'impôt ! »*, Bruxelles, PAC, 2009, p. 11-23.
- COENEN, Marie-Thérèse, L'assurance-chômage. Deux poids, deux mesures, *Les cahiers de La Fonderie « L'(in)sécurité sociale »*, n° 45, décembre 2011, p. 57-64.
- Compte-rendu des travaux de la Commission chargée de s'enquérir des effets de la loi du 14 juin 1921 instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures, 1924-1926*, Bruxelles, Ministère de l'Industrie, du Travail et de la Prévoyance sociale, 1927.
- Dictionnaire des femmes belges, XIX^e et XX^e siècles*, Bruxelles, Editions Racines, 2006.
- FANIEL, Jean, *Les syndicats, le chômage et les chômeurs en Belgique. Raisons et évolution d'une relation complexe*, dissertation présentée pour l'obtention du titre de docteur en science politique, Bruxelles, ULB, 2005-2006.
- FÉDÉRATION NATIONALE DES FEMMES SOCIALISTES, *Rapports présentés au IV^e congrès des 26 et 27 octobre 1929*, Bruxelles, 1929.
- GUBIN, Eliane, Les enquêtes sur le travail en Belgique et au Canada à la fin du 19^e siècle. In KURGAN-VAN HENTENRYK, Ginette (dir.), *La question sociale en Belgique et au Québec. XIX^e et XX^e siècles*, Bruxelles, ULB, 1988.
- GUBIN, Eliane, Les femmes d'une guerre à l'autre. Réalités et représentations 1918-1940, *Cahiers d'histoire du temps présent*, n° 4, 1998, p. 249-281.
- GUBIN, Eliane et al., *Éliane Vogel-Polsky. Une femme de conviction*, Bruxelles, Institut de l'égalité entre femmes et hommes - CARHIF, 2007.
- JACQUES, Catherine, *Les féministes belges et les luttes pour l'égalité politique et économique. 1918-1968*, Bruxelles, Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-arts de Belgique, 2013.
- LAYON, Emile, L'exclusion du bénéfice des allocations pour chômage de longue durée : l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 799, 1978, p. 6-13.
- Le monde renversé, *Joie et travail*, juillet 1933, p. 107.
- MAHAIM, Ernest, *Le secours de chômage en Belgique pendant l'occupation allemande*, Yale University Press, coll. « Histoire économique et sociale de la Guerre mondiale (série belge) », 1926.
- MONTEIL, Claudine, *Simone de Beauvoir, Modernité et engagement*, Paris, L'Harmattan, 2009.
- PLASKY, Elise, *Crise économique et travail féminin*, Bruxelles, Imp. Typ. de l'institut cartographique militaire, 1935.

- PEEMANS-POULLET, Hedwige, Crise : accroissement de l'inégalité entre les sexes. L'inefficacité de la résistance des femmes, *Contradictions*, n° 48, 1986, p.1-24.
- Rapport sur le travail des femmes*, 1935 (note dactylographiée).
- SÉNAT DE BELGIQUE, *Documents parlementaires*, n° 84, séance du 13 février 1934.
- STAQUET, Marguerite, Discours à l'occasion de la conférence de presse du Comité de liaison des Femmes, 1^{er} décembre 1982, *Chronique féministe*, n° 2, 1983, p. 3-4.
- STEURS, Emilienne, L'assurance-chômage des femmes, *Femme prévoyante socialiste*, avril 1937.
- VAN DEN PLAS, Louise, Le travail de la femme mariée, *La vie économique et sociale*, Anvers, 15 janvier 1935.
- VAN SANTBERGEN, René, La grève de 1886. In BRUWIER, Marinette, CAULIER-MATHY, Nicole, DESAMA, Claude et GÉRIN, Paul (éds.) 1886, *La Wallonie née de la grève ?*, Bruxelles, Editions Labor, 1990, p. 41-50.
- VANTHEMSCHE, Guy, *Le chômage en Belgique de 1929 à 1940. Son histoire, son actualité*, Bruxelles, Éditions Labor, 1994.
- YERNAUX, Jean-Louis, Les taux féminins d'activité. Leur évolution en Belgique. 1866-1962, *Revue belge de sécurité sociale*, août 1964.

Crise et féminisme anticapitaliste

Céline Caudron

La réflexion que je développerai ici, à partir de ma pratique militante, interroge la crise capitaliste et ses effets sur les femmes dans une perspective féministe anticapitaliste. Pour parvenir à développer et faire percoler largement une analyse féministe tant sur le plan politique que sur le terrain des luttes sociales, il est indispensable de mesurer toute l'ampleur et la profondeur de la crise systémique du capitalisme que nous connaissons depuis 2008, une crise particulièrement importante et surtout inédite.

A travers cette contribution, j'interrogerai dans un premier temps les aspects de cette crise et ses impacts sur les femmes dans les pays occidentaux. Dans un second temps, j'évoquerai ce qui explique que les femmes sont particulièrement touchées par cette crise et par le capitalisme en général. Enfin, je présenterai quelques pistes d'interventions militantes pour agir dans le contexte actuel.

Aspects et impacts de la crise sur les femmes dans les pays occidentaux

Les femmes sont particulièrement concernées par les attaques du système capitaliste et des politiques néo-libérales qui s'amplifient depuis le début de la crise en 2008. Partout, nous sommes majoritaires parmi les plus pauvres, dans le travail précaire ainsi que dans l'exercice de la double journée de travail. Cela porte évidemment à conséquences sur notre autonomie financière mais aussi personnelle.

Le système capitaliste a connu différentes crises au cours du 20^e siècle et, à chaque fois, ces crises ont eu des impacts particuliers sur les femmes. Dans les années 1930, des lois établissant des quotas pour limiter le nombre de femmes dans les entreprises ou dans les emplois publics ont été promulguées ; d'autres lois ont réduit ou supprimé les allocations des chômeuses, etc. Il en a été de même dans les années 1980. C'est à cette époque que se développe la flexibilité de l'emploi, notamment à travers le travail à temps partiel qui s'adresse d'abord aux femmes. C'est aussi à cette époque que

se met en place un ensemble de mécanismes qui diminuent les allocations de chômage et qui constituent donc une attaque aux droits des chômeurs et surtout des chômeuses. Il n'y a pas de raisons pour que ce genre de mécanismes ne se reproduise pas dans la période de crise que nous connaissons depuis 2008.

Les effets de cette crise ne se font pas toujours ressentir frontalement, entre autres parce qu'une propagande des classes dominantes persiste à minimiser leur ampleur. Les médias répètent à l'envi que « le retour à la normale approche », que « les bourses se portent bien », que les entreprises du BEL 20 ont engendré de plus gros bénéfices¹, etc. En somme donc, la crise serait finie. Certes, si l'on se place du côté des banques et des entreprises, la situation s'est nettement améliorée. Mais, si l'on se place du côté de la population, c'est loin d'être fini.

Que s'est-il passé ? La crise des *subprimes* aux Etats-Unis d'Amérique a provoqué une crise financière qui s'est répercutée dans l'ensemble du monde capitaliste. Les Etats se sont ensuite endettés pour sauver les banques en « trouvant » comme par miracle l'argent prétendument indisponible pour les investissements sociaux tandis qu'une série de pertes d'emplois, l'augmentation du chômage et la détérioration des conditions de travail faisaient déjà des dégâts. La troisième phase que nous traversons actuellement est marquée par un engagement des Etats à résorber les dettes publiques contractées pour sauver les banques en mettant en place des mesures d'austérité² imposées par le Conseil pour les Affaires économiques et financières (Conseil Ecofin), par le Fonds Monétaire International (FMI) et par la Banque Centrale Européenne (BCE). En Grèce, ce diktat austéritaire a déjà provoqué un recul de dix ans en matière d'acquis sociaux. Il s'agit, en effet, pour les classes dominantes et les gouvernements qui les appuient de saper ce qu'il reste de l'Etat providence – déjà détricoté par les politiques néo-libérales – ainsi que les acquis sociaux dans les domaines des services publics, de la sécurité sociale ou du droit du travail.

A cette crise financière, économique et sociale s'ajoute une crise climatique, découlant elle aussi du capitalisme, qui cherche à faire du profit à n'importe quel prix : au détriment des conditions de vie et de travail de la majorité de la population mais aussi au détriment des écosystèmes et de la planète. Nous sommes déjà à un point de non-retour : les catastrophes dites naturelles vont se multiplier à moins que ne soient concrétisées des mesures drastiques auxquelles les gouvernements continuent à se refuser. Les Conférences de Copenhague (2009), de Cancún (2010) et de Paris (2015 sur le climat n'ont débouché sur aucune prise de décision importante de la part des Etats. Il est pourtant indispensable et même vital de pouvoir intervenir sur les questions environnementales.

Cette crise est donc profonde et a diverses implications. Il est toutefois difficile de savoir exactement à quel point elle concerne les femmes parce que la conjonction du faible nombre de statistiques et d'analyses genrées et approfondies contribue à invisibiliser notre situation. Les quelques chiffres de 2008-2009 donnaient l'impression que les femmes s'en sortaient plutôt bien comparativement aux hommes³ puisque, pendant cette première phase, ce sont surtout les secteurs masculins – comme l'industrie lourde, l'automobile, etc. – qui ont été les plus durement touchés. Pourtant, même dans ces secteurs peu féminisés, on remarque que les femmes ont relativement plus souffert. Certes, nous n'étions pas autant touchées par les pertes d'emplois directs mais bien par les mesures d'aménagement visant à limiter ces pertes d'emplois, comme le chômage économique, et qui impliquent une substantielle perte de revenus. Ainsi, sur les 30% de travailleurs mis au chômage économique, la majorité étaient des femmes, dans une proportion bien plus grande que le pourcentage de travailleurs du secteur qu'elles représentent.

Lorsque la crise a ensuite atteint les secteurs plus féminisés, les chiffres du chômage ont manifesté un impact particulier sur les femmes. Pour la période de juillet à septembre 2009, la Belgique comptait 39 000 nouveaux chômeurs et chômeuses. Sur ces 39 000 personnes, 31 000 étaient des femmes ! Non seulement la situation a empiré pour les femmes qui se sont retrouvées sans emploi, mais les conditions de travail se sont aussi aggravées pour les personnes qui ont conservé leur emploi puisque les restrictions de personnel ont souvent impliqué une augmentation des cadences de travail. Dans les secteurs féminins déjà largement précarisés avec des contrats à temps partiel, des horaires coupés ou variables et des salaires réduits, tels que la grande distribution ou le nettoyage, la pilule est d'autant plus dure à avaler. Par ailleurs, de manière générale et tous secteurs confondus, les postes à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes (en 2012, 45% des travailleuses travaillent à temps partiel contre 9% des travailleurs). Ailleurs dans le monde, la situation est encore pire. Les pertes d'emploi y concernent en premier lieu les femmes qui se réfugient encore plus dans le secteur informel déjà fort féminisé et précaire. Aux Philippines, par exemple, sept licenciements sur dix dans le secteur formel étaient des licenciements de femmes.

Encore une fois, bien sûr, les discours officiels ont minimisé les dégâts. Le classement du Forum économique mondial de 2010 qui évalue l'évolution du droit des femmes montre que la Belgique a progressé de la 33^e place à la 14^e place sur 134 pays. Mais il faut, ici encore, prendre ces chiffres avec précaution car ils rassemblent des données diverses allant de l'écart salarial au ratio femmes/hommes en passant par le taux d'emploi, le taux de scolarisation, le nombre de femmes ministres, etc. Ce type de classements

participe de la méthode Coué qui présente la situation sous un angle positif (l'égalité progresse) et minimise les effets de la crise.

Au-delà des pertes d'emploi et de la dégradation des conditions de travail, la troisième phase de la crise capitaliste est marquée par des attaques visant tout particulièrement les services publics, démantelés et privatisés au nom de la compétitivité du libre marché. Concrètement, l'accès à des services qui devraient être garantis pour tous et toutes devient plus difficile. Le coût des services de qualité augmente tandis que les revenus baissent à cause des pertes d'emplois et des plans d'austérité. Ici aussi, les femmes sont particulièrement concernées, que ce soit en tant que fonctionnaires⁴ ou en tant qu'usagères. Coïncées dans les rôles traditionnels du patriarcat, nous sommes incitées à prendre en charge le soin des personnes dépendantes dans la famille – enfants, personnes âgées ou handicapées – et souvent contraintes, pour ce faire, à mettre notre carrière en pause ou à l'arrêt, d'autant plus si les services publics ne sont pas suffisants ou inaccessibles. Les femmes qui peuvent financièrement se permettre d'avoir recours à une aide se tournent vers le secteur informel où se retrouvent beaucoup de femmes migrantes (avec ou sans papiers) dans des conditions de travail particulièrement difficiles. Et les répercussions s'enchaînent jusqu'à leur pays d'origine où les tâches domestiques qu'elles effectuaient sont désormais assumées par leurs filles, une situation qui accentue la déscolarisation.

Les plans d'austérité s'attaquent aussi frontalement à la sécurité sociale. Il est interpellant de constater que les premières mesures annoncées concernent les allocations familiales, ce qui aura certainement des conséquences non négligeables sur les familles les plus précaires – particulièrement les familles monoparentales dont 85% sont gérées par des femmes – qui comptent souvent sur cette petite entrée financière pour nouer les deux bouts. Il est en de même pour les pensions. En France, les plans de réforme des retraites toucheront plus particulièrement les femmes qui n'ont pas les mêmes carrières que les hommes et qui auront donc moins de possibilité d'avoir une pension complète. A cela, il faut encore ajouter les réductions dans les dépenses sociales. On peut s'attendre à ce que les premiers secteurs touchés soient ceux qui sont déjà attaqués de toutes parts par les lobbys réactionnaires, intégristes (toutes religions confondues) et masculinistes. La réforme de la loi du divorce en Belgique, qui n'est pas du tout idéale pour les femmes, est, par exemple, le résultat des pressions de groupements masculinistes qui sont intervenus dans les débats parlementaires. Les lois dépénalisant l'avortement font également partout l'objet d'attaques émanant du milieu catholique intégriste.

A noter aussi que, dans le monde, les femmes sont à nouveau particulièrement touchées par la crise climatique, principales victimes de la violence

croissante dans les camps de réfugiés (cf. le cas d'Haïti), davantage touchées par les pénuries d'eau, les famines, par la diminution de l'accès aux soins de santé, etc.

Les femmes face à l'imbrication des systèmes d'oppression

Si le capitalisme est en soi impitoyable pour les femmes, il l'est encore plus en période de crise. Bien entendu, il faut pouvoir analyser la situation de manière dialectique, en tenant compte à la fois du fait que d'autres rapports de pouvoir existent à travers la société et du fait que, heureusement, des résistances s'organisent contre ceux-ci. Ainsi, les inégalités actuelles ne peuvent pas se concevoir comme un empilement de discriminations autonomes les unes des autres. Pas plus que l'évolution de la situation ne peut s'envisager de façon mécanique et prévisible à l'avance.

Les systèmes d'oppression comme le patriarcat et d'exploitation comme le capitalisme sont imbriqués. Le premier existait bien avant le second et il continuera sans doute à exister même si le capitalisme disparaît. Ces systèmes s'alimentent l'un l'autre et, en se croisant, ils se réorganisent et se modifient. Ainsi, le capitalisme, qui cherche toujours à maximiser le profit pour la minorité possédante, s'appuie sur les relations de pouvoir inhérentes au patriarcat pour exploiter davantage la majorité féminine de la population. En retour, le traitement particulier des femmes par le capitalisme, en modifiant les rôles sociaux, influence aussi la structure du patriarcat.

Petit retour en arrière. En passant d'une petite production agricole à une production industrielle massive, le capitalisme crée une distance entre le lieu de production marchande (à l'extérieur, dans les entreprises) et celui de la reproduction de la force de travail (qui se fait à l'intérieur de la famille). Le travail valorisé est celui qui est marchandisé pour générer du profit et qui s'effectue hors du foyer. Cette séparation et cette hiérarchisation impliquent un changement important dans les relations de travail et dans l'organisation de la société, avec des conséquences importantes pour la condition féminine.

Si, selon les valeurs patriarcales, le rôle premier des femmes n'est pas de travailler dans des entreprises mais de prendre soin du foyer, le travail rémunéré des femmes peut être considéré comme secondaire par rapport au travail gratuit effectué dans la sphère privée. Les patrons peuvent donc se permettre de payer moins les femmes qui constituent ainsi une main-d'œuvre meilleur marché et plus flexible. Concevoir le salaire des femmes comme un salaire d'appoint permet de justifier l'écart salarial entre les hommes et les femmes qui permet à son tour une pression sur les conditions de travail et les salaires de tout le monde en introduisant une concurrence entre l'ensemble des travailleurs.

En même temps, le travail des femmes est constamment dévalorisé, autant dans les entreprises – puisqu’il ne s’agit pas de notre espace « naturel » – qu’au sein du foyer – puisqu’il ne s’agit pas d’un travail marchandisé. La position particulière des femmes dans le monde du travail est ainsi invisibilisée. Par exemple, la question du harcèlement au travail a d’abord été soulevée par les femmes qui subissent particulièrement le harcèlement sexuel. Mais les premières réponses ont tenté de minimiser le harcèlement et de dégager les entreprises et le mode de production de toute responsabilité en utilisant des arguments naturalisants (« *les hommes sont de nature virile* », « *les femmes le cherchent bien* », « *elles se laissent faire* », ...). Le harcèlement n’est devenu un véritable problème de société pris au sérieux que quand des hommes ont commencé à leur tour à dénoncer le harcèlement moral dont ils faisaient l’objet.

Dans la même dynamique, le capitalisme modifie aussi la structure patriarcale. Par exemple, le travail salarié ouvre pour les femmes de nouvelles possibilités d’autonomisation financière qui peuvent à leur tour être un point d’appui pour développer une autonomie personnelle et remettre ainsi en cause l’autorité paternelle ou maritale. Dans ce sens, l’accès des femmes au travail salarié ouvre une petite brèche dans le patriarcat et le pousse à évoluer.

Outre le capitalisme et le patriarcat, il existe aussi d’autres rapports de pouvoir qu’il faut pouvoir envisager dans leur articulation pour comprendre les inégalités dans leur complexité et adapter sur cette base une résistance et des alternatives adéquates. Un bon exemple est celui du secteur informel du service aux personnes où les femmes migrantes sont sur-représentées. On y constate, en effet, l’imbrication du capitalisme qui comprime les salaires et les conditions de travail, du patriarcat qui attribue ce type de travail reproductif aux femmes, et du racisme qui permet une inégalité de droits entre migrants et nationaux. En s’imbriquant, ces trois rapports de pouvoir, d’oppression, se transforment. L’exploitation capitaliste peut se permettre, en s’appuyant sur le racisme et le sexisme, de développer un mode de travail encore plus précaire. Les rôles traditionnels du patriarcat évoluent en même temps puisque les migrantes qui arrivent en Belgique pour ces emplois deviennent pourvoyeuses d’argent pour leur famille restée au pays. Et le racisme se voit renforcé et institutionnalisé par les politiques migratoires qui favorisent une immigration « choisie » en fonction des orientations économiques⁵.

Quelques pistes d'intervention en guise de conclusion

Les oppressions s'imbriquent, se croisent et en même temps, se transforment. Comment intervenir dans ce cadre étant donné l'importance de la crise systémique qui a une implication particulière pour les femmes ? La tâche est difficile parce que ces rapports de pouvoir sont souvent invisibilisés par les mouvements sociaux et politiques de gauche, traversés eux aussi par des rapports de pouvoir qui expliquent la prédominance en leur sein des hommes blancs et généralement en bonne santé.

De mon point de vue, il n'y a que deux voies possibles pour sortir de la crise : celle 100% à droite, soit celle dans laquelle foncent nos gouvernements et qui consiste à faire payer la crise par la majorité de la population à travers les plans d'austérité ; et celle 100% à gauche, incontournable pour avancer vers une justice sociale et écologique qui sanctionne les responsables de la crise – et rien qu'eux – et qui garantisse une société égalitaire.

Cette issue 100% à gauche doit aussi être envisagée dans une perspective féministe parce qu'elle ne pourra pas être réellement juste et égalitaire sans prendre en compte le croisement des oppressions. L'analyse féministe doit être amenée et développée dès maintenant à travers les mouvements sociaux, en tâchant de reconstruire une conscience de classe à l'image de la diversité de la classe laborieuse. Nous faisons tous et toutes partie de la classe majoritaire qui est celle des travailleurs et des travailleuses, avec ou sans emploi, avec ou sans papiers, femmes ou hommes, immigré-e ou natif-ve, nous formons une classe plurielle et il est nécessaire de reconnaître cette diversité pour pouvoir considérer l'ensemble des composantes de cette classe dans leurs situations particulières à travers les revendications collectives.

Pour y parvenir, il s'agit d'encourager à la fois les mouvements autonomes des groupes spécifiquement opprimés comme les femmes, les jeunes, les immigrés, tout en appuyant la convergence des luttes sociales pour arriver à développer ces luttes collectives qui permettent d'avancer sans laisser personne de côté, en luttant efficacement contre les différentes inégalités. Il s'agit de formuler des revendications de manière positive, sur base de l'analyse des rapports de pouvoir et en prenant en compte leur imbrication, dans la perspective à long terme d'une société orientée vers la satisfaction des besoins sociaux et écologiques. Une série de revendications peuvent être envisagées de manière transversale et défendues en tant que telles. Par exemple, le renforcement des services publics serait une amélioration importante de la qualité de vie de l'ensemble de la population. Mais ce serait aussi particulièrement utile aux femmes si ce renforcement impliquait un allègement des tâches reposant aujourd'hui essentiellement sur les épaules des femmes dans la sphère privée, ce que permettrait notamment la

socialisation de la prise en charge des personnes dépendantes. Une réduction collective du temps de travail sans perte de salaire pourrait permettre de lutter efficacement contre le chômage (en embauchant du personnel pour compenser), contre la crise climatique (en impliquant une réduction de la production). Mais les femmes peuvent aussi en bénéficier particulièrement si cette mesure s'accompagne d'une volonté publique de faire évoluer la répartition des tâches pendant le temps libre par exemple.

Conscientiser et développer des revendications transversale ne suffit pas. Il est nécessaire de réfléchir aux stratégies de mobilisation à travers tous les mouvements sociaux (les groupes féministes mais aussi les actions syndicales, les groupes écologiques, etc.) en tâchant d'y comprendre, dévoiler et combattre les rapports de pouvoir dans leur imbrication.

Notes

1. Au début de la crise en 2008, les entreprises du BEL 20 avaient engendré 9 milliards d'euros. Pour le premier trimestre de 2010, leurs bénéfices s'élevaient à 10 milliards d'euros.
2. En contradiction avec leurs annonces dès septembre 2009 pour prendre des mesures régulatrices des marchés financiers permettant d'éviter à l'avenir les dérapages incontrôlés du système.
3. Aux Etats-Unis d'Amérique, quelque 4 200 000 emplois ont été éliminés d'un seul coup, ce qui a modifié le rapport entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Pour la première fois dans l'histoire du pays, il y avait plus de femmes que d'hommes sur le marché du travail.
4. Le plan d'austérité pour la Grande-Bretagne pour 2015 annonce 490 000 pertes d'emploi dans les services publics dont 350 000 concernent des femmes.
5. C'est particulièrement visible en Italie du Nord où de nombreuses Albanaises migrent pour s'occuper des soins aux personnes qui ne sont pas pris en charge par les services publics.

Impacts sur l'égalité de genre d'options « égalitaires ».

Approche féministe de l'allocation universelle

*Dialogue entre Anne Demelenne et Valérie
Lootvoet¹*

Valérie Lootvoet : La question de l'allocation universelle revient de manière cyclique dans les débats. Et si d'aucuns défendent féroce­ment ce principe, il nous faut nous poser la question de son caractère social et féministe : l'allocation universelle va-t-elle dans le sens de la défense et des droits des femmes ? Mais avant d'aller plus loin, pouvez-vous définir ce qu'est exactement l'allocation universelle et dire en quoi elle diffère de la sécurité sociale ?

Anne Demelenne : L'allocation universelle correspond à un montant qui est attribué sans aucune condition de ressources et à tous les citoyens à partir d'un certain âge. Cette allocation peut venir compléter les revenus ou les revenus de remplacement. Il s'agit donc d'une allocation qui vient s'ajouter à d'autres types de revenus. On distingue l'allocation universelle de l'allocation sociale –que l'on peut percevoir au travers de la sécurité sociale– selon différentes approches. Tout d'abord, il faut bien préciser que les allocations sociales, perçues dans le cadre de la sécurité sociale, correspondent à une partie du salaire du travailleur qui a, à un moment donné, été mis dans une caisse pour pallier les difficultés de la vie, que ce soit en matière de maladie, d'emploi ou encore de vieillissement ; il s'agit donc d'une assurance solidaire. Ceux et celles qui cotisent aujourd'hui sont solidaires avec ceux et celles qui, à un moment, connaissent des « accidents » dans leur parcours de vie et nécessitent des revenus de remplacement. La différence est donc essentielle entre l'allocation sociale et l'allocation universelle : la première est un principe d'assurance solidaire tandis que la seconde n'est en aucun cas calquée sur une quelconque prestation en

termes de travail. Cette idée de l'allocation universelle, c'est-à-dire l'idée que, quoi que l'on fasse, on a droit à avoir un revenu minimum au-dessous duquel ne pas descendre pour pouvoir vivre, est très généreuse. Mais cette idée généreuse a un coût considérable. Nos services d'études ont calculé que donner l'équivalent du seuil de pauvreté (soit 899€) à tout le monde coûterait 91 milliards d'euros. Or, quand on voit quelles sont les difficultés rencontrées pour maintenir la sécurité sociale, c'est-à-dire pour permettre à chacun-e d'affronter les dépenses auxquelles nous sommes confronté-e-s et qui ont été accentuées par la crise, on peut s'imaginer quels seraient les efforts demandés aux employeurs, d'une part, et aux travailleurs d'autre part². Le coût est donc énorme. Mais est-ce à dire qu'il ne faut pas mettre en place ce principe ? Je dirai qu'à un moment donné, dans notre logique syndicale, on a préféré avoir une caisse de solidarité plutôt que ce type de système qui, pour nous, ne rectifie pas les inégalités et ne répond pas aux besoins. La sécurité sociale, quant à elle, a la capacité à un moment donné de répondre à des besoins qui se manifestent au niveau de la population.

V.L. : Peut-on imaginer une solidarité entre des gens qui seraient obligés de travailler et d'autres qui ne le seraient pas ? Les gens obligés de travailler devraient-ils payer pour ceux qui ne veulent pas travailler et non pas pour ceux qui ne peuvent pas, comme c'est le cas aujourd'hui dans le système de sécurité sociale ? Ce système d'allocation universelle n'est-il pas injuste : certains seraient obligés de travailler et d'autres pourraient ne pas travailler et recevraient tout de même une allocation ?

A.D. : En effet, la solidarité a ses limites. Pour que le système solidaire puisse continuer, il faut, à un moment donné, que tout le monde essaye en fonction de ses possibilités de contribuer à ce système. Cela est déjà le cas dans le système de la sécurité sociale. Ainsi, les revenus les plus élevés contribuent à la sécurité sociale *en fonction de leurs possibilités* : la cotisation sociale est fixée en termes de pourcentage par rapport au salaire et cette cotisation n'est absolument pas plafonnée. Au contraire, quand vous recevez des allocations sociales, celles-ci sont calculées sur base du salaire qui est, lui, plafonné (1900€). Toucher un salaire supérieur à cette somme ne signifie pas une augmentation des allocations à percevoir en cas de chômage, de maladie ou encore en cas de calcul de la pension. Il y a donc bien, dans le système de la sécurité sociale, une solidarité entre les hauts revenus et les revenus les plus faibles. Mais ce système est parfois mis à mal parce que certains considèrent que les allocations ne sont pas versées à hauteur des cotisations, et la tendance est de se tourner vers des assurances privées. La sécurité sociale est également mise à mal parce qu'on détourne les cotisations sociales pour des politiques d'emploi. Par exemple, au départ, les cotisations sociales étaient prévues pour alimenter le système et non pas pour encourager l'embauche d'individus en fonction de certains critères

(l'âge, entre autres). Le système de la sécurité sociale est donc fragilisé et, d'un point de vue syndicaliste, il faut le renforcer. Or, instaurer une allocation universelle ne ferait que contribuer à déformer un peu plus le système qui est en place. Plus encore, ce système d'allocation universelle pourrait tenter certains employeurs de raboter les salaires à leur niveau le plus bas, en justifiant cette baisse par le fait qu'il serait compensé par l'allocation universelle qui garantirait un revenu dit confortable.

V.L. : Dans leur ouvrage sur l'allocation universelle, Yannick Vanderborght et Philippe Van Parijs³ reprennent l'introduction du manifeste du Collectif Charles Fourier (écrit en 1984) et qui dit ceci : « *Supprimez les indemnités de chômage, les pensions légales, le minimex, les allocations familiales, les abattements d'impôt pour personnes à charge, les bourses d'études, les cadres spéciaux temporaires et les troisièmes circuits de travail, l'aide de l'Etat aux entreprises en difficulté. Mais versez chaque mois à chaque citoyen une somme suffisante pour couvrir les besoins fondamentaux d'un individu vivant seul. Versez-la lui qu'il travaille ou qu'il ne travaille pas, qu'il soit pauvre ou qu'il soit riche, qu'il habite seul ou avec sa famille, en concubinage ou en communauté, qu'il ait ou non travaillé dans le passé. Ne modulez le montant versé qu'en fonction de l'âge et du degré (éventuel) d'invalidité. Et financez l'ensemble par un impôt progressif sur les autres revenus de chaque individu. Faites tout cela et puis observez ce qui se passe* » (Collectif Charles Fourier, 1985 : 345 cité par Vanderborght et Van Parijs, 2005 : 24). Dans cet ouvrage, Yannick Vanderborght et Philippe Van Parijs soutiennent que l'allocation universelle n'est pas une allocation unique et qu'elle ne supprime pas les autres allocations. Pourtant, les deux auteurs ne parlent que du financement théorique d'une telle allocation et n'évoquent guère plus la sécurité sociale. Elle semble donc disparaître purement et simplement. Que dire de cela ?

A.D. : Comme je le disais, tout cela a un coût. On peut, à un moment donné, avoir une part d'utopie et soutenir qu'il est possible de faire telle ou telle chose. Je ne suis pas contre toute avancée qui peut, à un moment ou l'autre, contribuer au bien-être de la population. Le problème, me semble-t-il, est qu'il s'agit d'une fuite en avant car on ne sait pas exactement ce qu'il faudrait faire pour l'obtenir. Les auteurs que vous citez n'évoquent pas les moyens de financement. Or, cette question est fondamentale – on apprend à être pragmatique en fréquentant les tables des négociations : il y a ce que l'on souhaiterait et puis ce que l'on obtient. Ainsi, il faut prévoir non seulement ce que l'on veut obtenir (c'est-à-dire l'objectif) mais il faut aussi prévoir les moyens pour parvenir à cet objectif, c'est-à-dire les moyens de financer cette allocation universelle. Sans cela, on n'est pas crédible et cela ne fait pas avancer les choses. Outre le problème de financement, le système de l'allocation universelle ne supprime pas les inégalités.

Voici un exemple : si quelqu'un est propriétaire de sa maison parce qu'il en a hérité, et qu'il a un ensemble d'avantages comme une voiture payée, cette personne peut vivre plus facilement avec 1000€/mois que quelqu'un qui doit payer un loyer, un mode de transport, élever ses enfants, etc. Pour cette personne, vivre avec 1000€ sera synonyme de grandes difficultés. La sécurité sociale associe et tient compte un tant soit peu de ce qui a été non seulement versé, mais aussi de la situation des gens. On peut trouver que c'est inégalitaire –il est vrai que nous essayons de pousser vers l'individualisation des droits, mais, quelque part, on essaye de répondre à des besoins, on ne fait pas du linéaire. Or, le linéaire coûte cher. Cela me fait penser à la démarche qu'ont les entreprises à l'heure actuelle : elles demandent des baisses de cotisations sociales linéaires. Et l'Europe encourage cela. A partir du moment où l'on veut cibler, où l'on crée des mesures d'emploi telles que le Maribel dans le cadre du secteur industriel, on favorise –avec des politiques qui coûtent extrêmement cher– des mesures qui, parce qu'elles ne ciblent pas, aident ceux qui en ont besoin et ceux qui n'en ont pas besoin. L'allocation universelle, c'est un peu cela. Vu le coût qu'une telle mesure engendrerait, cela va certainement prendre le pas sur d'autres allocations qui existent déjà, et cela va être tellement linéaire que, d'une certaine manière, cela va encourager des comportements qui ne sont peut-être pas souhaitables, d'une part, et d'autre part, cela ne va pas apporter de réponses suffisantes aux personnes qui en ont le plus besoin. Il me semble donc que l'allocation universelle renforce les inégalités qui existent plutôt que d'être une mesure qui supprime ces inégalités.

V.L. : Une auteure telle que Hedwige Peemans-Poullet a démontré que le montant de l'allocation est tout à fait insuffisant pour payer la couverture de l'ensemble des risques actuellement couverts par la sécurité sociale.

A.D. : En effet, l'un dans l'autre, le montant proposé pour l'allocation universelle équivaut celui des allocations de remplacement. Toutefois, il serait préférable de conserver le système de sécurité sociale même s'il est fragilisé, même s'il doit être renforcé et qu'il n'est pas suffisant car ce système répond à des besoins et il tente de supprimer les inégalités. C'est une assurance solidaire ; cela veut dire que tout le monde est, d'une certaine manière, obligé de contribuer à cette assurance. Quand je me penche sur les modes de financement de l'allocation universelle, je pense qu'on devrait se situer au niveau de l'impôt. La redistribution des richesses doit se faire aussi au travers de la fiscalité. Et pour prendre l'exemple des services publics (qui participent aussi de cette redistribution parce qu'ils sont censés rendre un service de qualité accessible à tous), ceux-ci sont alimentés par des impôts. Ainsi, si l'on veut vraiment une allocation universelle avec un budget tel que celui présenté précédemment, il va falloir à un certain moment, « grignoter » sur la sécurité sociale avec tous les risques que cela

comporte y compris le risque pour les services publics. Je pense donc que l'on a beaucoup à perdre par rapport à ce qui serait une mesure linéaire, coûtant très cher et qui ne corrigerait pas les inégalités.

V.L. : Du point de vue des patrons, l'un des grands théoriciens et promoteurs de l'allocation universelle en Allemagne est également l'un des plus grands entrepreneurs du pays⁴. Le patronat belge s'intéresse-t-il à l'idée de l'allocation universelle ?

A.D. : En Belgique, je n'ai pas encore entendu le patronat parler de l'allocation universelle. Je peux donc difficilement les accuser de soutenir telle ou telle idée. Par contre, je connais assez bien le patronat et je sais que leur objectif est de tirer les salaires vers le bas, de payer le moins possible les employés, que ce soit en termes de salaires, de cotisations sociales que de précompte professionnel. Par rapport à cela, il est clair qu'ils pourraient être preneurs pour un système d'allocation qui leur permettrait de diminuer les salaires. Un autre point qui me dérange tout particulièrement dans cette idée d'allocation universelle est qu'elle ne réduit pas l'écart entre les revenus et notamment entre les revenus des hommes et des femmes. Cette allocation ne ferait que renforcer le système, mais elle ne réduirait certainement pas l'écart. La mesure qui permettrait de réduire cet écart est une mesure que nous demandons depuis plusieurs années mais qui n'évolue malheureusement pas favorablement : la réduction collective du temps de travail (RTT). Cette mesure permettrait non seulement à toutes et à tous d'avoir un travail –cela semble tout de même important pour pouvoir compter sur des ressources nécessaires–, mais surtout elle permettrait que ce travail soit effectué avec des temps horaires acceptables c'est-à-dire sans confiner les femmes dans des temps partiels et les hommes dans les heures supplémentaires pour obtenir des salaires un peu plus convenables. En somme, cette mesure permettrait aussi une autre qualité de vie tout en maintenant des revenus convenables. Il faut cependant être vigilant par rapport à la réduction collective du temps de travail. Il faut que cette RTT s'accompagne d'une embauche compensatoire et d'un maintien des salaires pour favoriser de l'emploi pour tout le monde et surtout, pour éviter l'augmentation des rythmes de travail. Et si l'on veut vraiment faire quelque chose pour améliorer la qualité de vie, donner une opportunité à plusieurs d'avoir un travail et une rémunération convenables, il faut partager le travail existant. Du point de vue syndical, la meilleure mesure à prendre est donc celle de la réduction collective du temps de travail. Les autres mesures telles que les crédits-temps sont des systèmes individuels de diminution du temps de travail qui ne peuvent pas être pris par tout le monde : parce qu'ils signifient une diminution substantielle des revenus, il y a des personnes qui ne peuvent se permettre de demander ces réductions.

De même, ces possibilités sont laissées à l'appréciation de l'employeur et elles sont terriblement conditionnées.

V.L. : Si on en revient à l'allocation universelle, dans une perspective de rapports sociaux de sexe, on voit que les femmes sont encore symboliquement perçues comme responsables de la sphère privée, qu'elles sont invitées à le rester, notamment dans le cadre de toutes les politiques de conciliation qui ne touchent qu'elles-mêmes puisque la conciliation n'est jamais adressée aux hommes. Dans ce cadre, l'allocation universelle peut-elle vraiment représenter un élément positif pour les femmes ? Philippe Van Parijs et Yannick Vanderborgh estiment que, « *relativement aux hommes, les femmes sortiraient massivement gagnantes de l'instauration de l'allocation universelle, tant en termes de revenus qu'en termes de choix de vie* ». Ces auteurs semblent soutenir l'idée que seules les femmes auraient des choix de vie à faire, mais en plus, ils estiment que « *comme le taux de participation des femmes au marché du travail et leur salaire horaire moyen sont inférieurs à ceux des hommes, tout financement par un prélèvement direct ou indirect sur les revenus ne peut que leur bénéficier* ». Ils ajoutent également que « *la réforme de l'impôt des personnes physiques [IPP, NdA] couplée à l'instauration d'une allocation universelle implique la transformation des réductions d'impôt dont bénéficient aujourd'hui, dans de nombreux régimes fiscaux, les conjoints de femmes au foyer en allocations directement versées aux femmes* ». En outre, ils estiment que « *la facilitation du travail à temps partiel et de l'interruption de carrière ouvre des possibilités que les femmes ont, en moyenne, une probabilité plus forte de saisir que les hommes* » et qu'en ce sens, « *il n'est pas étonnant que l'allocation universelle soit régulièrement défendue dans une perspective explicitement féministe* »⁵. Encore que « *ce sont précisément ces possibilités nouvelles et le fait que les femmes en feront, dans l'immédiat en tout cas, un usage plus étendu que les hommes qui suscitent par ailleurs craintes et réticences* ». Et c'est dans cette vision à court terme que ces auteurs posent les questions suivantes : « *[Ces nouvelles possibilités] ne réduiront-elles pas la pression en faveur de mesures visant à égaliser la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail ? Ne seront-elles pas utilisées de manière myope par des femmes qui sous-estiment l'importance, pour leur sécurité future, d'une insertion professionnelle solide ? Le fait que les femmes en usent en moyenne plus que les hommes ne renforcera-t-il pas la discrimination statistique à leur égard, les employeurs les percevant, plus encore que dans le passé, comme moins susceptibles que les hommes d'occuper durablement une fonction à temps plein ?* » (Vanderborgh et Van Parijs, 2005 : 68). Il me semble qu'en posant toutes ces questions, ils y répondent par la même occasion. Qu'en pensez-vous ?

A.D. : Tout d'abord, pour ce qui est des aspects fiscaux, je laisserai Marco Van Hees⁶ en parler car il est plus à même que moi de le faire, bien que je m'intéresse de près à la fiscalité. Pour le reste, je voudrais faire ici plusieurs considérations. En Belgique, Bart De Wever défend l'allocation universelle parce que, dans sa conception (non pas nationaliste mais de droite de la société), il considère que les femmes pourraient, pourquoi pas, rester à la maison, élever leurs enfants et laisser la place aux hommes sur le marché du travail. Je trouve que ce type de position est révélateur de ce que l'allocation universelle peut engendrer comme réflexion ailleurs sur ce que la femme peut, doit ou devrait faire. Je soutiens tout à fait le libre choix des femmes de pouvoir élever leurs enfants et de rester chez elles ; je souhaiterais néanmoins que pour être sûre qu'il s'agisse véritablement d'un choix, il y ait un maximum de services collectifs (pour l'accueil des enfants notamment) mais aussi qu'il existe un maximum d'offres d'emplois, d'emplois convenables aux femmes sur le marché du travail. Si toutes ces conditions sont remplies, alors oui, une femme peut décider de rester chez elle, cela sera vraiment son choix et il appartient à tout un chacun de choisir ce genre de choses. Mais le problème, me semble-t-il, est qu'il ne s'agit pas d'un choix. Il s'agit de quelque chose qui est imposé par le non partage des tâches familiales au sein du ménage parce que l'on considère que le salaire des femmes est un salaire d'appoint. Je ne peux pas supporter ce genre de considération et je pense que les conditions ne sont pas présentes pour que quand une femme fait un choix, elle le fasse vraiment en pleine liberté. Et donc à moins que l'on arrive à la situation idéale que je viens de décrire (services d'accueil pour les enfants, offres d'emplois convenables en suffisance pour tous les individus), je me refuse à prévoir quoi que ce soit qui puisse, à un moment donné, confiner les femmes dans un rôle de femme au foyer. Dans ma vie de syndicaliste, j'ai rencontré trop de personnes qui ont, à un certain moment, fait des choix familiaux et qui, des années plus tard, se sont retrouvées seules à devoir élever les enfants tout en ayant moins de droits au niveau de la sécurité sociale et qui se trouvaient dans une situation de pauvreté assez grave, pour cautionner une telle mesure. Tout ce qui peut, contribuer de près ou de loin, à faire en sorte que les femmes fassent un choix parce qu'elles n'ont pas d'autres possibilités ou qu'elles se retrouvent par la force des choses dans ce type de situations, je m'y opposerai de toutes mes forces en tant que syndicaliste mais aussi en tant que femme. Les réflexions sur l'allocation universelle sont souvent récupérées par des gens de droite qui n'ont pas envie que les femmes s'épanouissent.

V.L. : Vous montrez bien que cette allocation est présentée comme étant égalitaire, mais qu'en fait, elle est surtout le support d'une politique ultralibérale. Ce qui est assez frappant par contre, c'est que l'on voit beaucoup de théoriciens de gauche revendiquer également l'allocation universelle.

Pourtant, l'idée de l'allocation universelle pose de nombreuses questions et soulève de nombreux problèmes notamment en termes de relations inter-générationnelles au sein d'une même famille. Lors d'un échange autour de la question de l'allocation universelle, certaines femmes ont très bien présenté les problèmes qu'elle pourrait engendrer dans leur famille. Ainsi une dame disait : « *A la maison, j'ai déjà un fils qui ne fait rien et à 18 ans il recevrait 750 €. Je ne parviens déjà pas à lui faire suivre ses études, il n'écoute pas et lui et moi nous recevons la même chose ?!* ». Au contraire, si l'on reste dans un système d'allocations familiales, les responsables de la famille peuvent au moins décider de payer les soins de santé avec ces allocations.

A.D. : Dans les milieux que je fréquente, j'ai rarement entendu une véritable défense de l'allocation universelle car nous privilégions la solidarité au travers de la sécurité sociale. La redistribution des richesses doit passer par une fiscalité qu'il faut certainement améliorer en termes de progressivité, notamment vis-à-vis des revenus financiers. C'est un choix que nous avons fait, que nous assumons pleinement et pour lequel nous continuerons à nous battre. L'allocation universelle vise à mettre à mal toute cette solidarité et j'estime qu'on ne peut pas se le permettre.

Notes

1. Ce dialogue entre Anne Demelenne, secrétaire générale de la FGTB, et Valérie Lootvoet, directrice de l'Université des Femmes, s'est tenu le 3 décembre 2010 à Bruxelles, dans le cadre de la formation longue « La richesse et les femmes » organisée par l'Université des Femmes
2. Il faut préciser ici que quand les employeurs disent payer beaucoup pour leurs travailleurs, ils ne parlent pas de cotisations sociales, ils parlent des charges sociales et ils oublient de dire qu'il s'agit du fruit du travail des gens et que ces gens ont décidé, à un moment donné, d'être solidaires entre eux et de consacrer une partie de leur salaire pour autre chose.
3. Vanderborght, Yannick et Van Parijs, Philippe, *L'allocation universelle*, Éditions La Découverte, 2005.
4. Götz Werner, entrepreneur allemand, est aussi l'auteur de plusieurs ouvrages défendant l'allocation universelle.
5. Notons tout de même que si l'allocation universelle est effectivement soutenue par des féministes anglophones, les avis sont bien différents sur le continent. Ces positionnements sont à mettre en lien avec les régimes nationaux forts ou faibles de sécurité sociale, mais aussi avec les philosophies de politique sociale.
6. Marco Van Hees, fonctionnaire au Ministère des Finances et syndicaliste CGSP, participait à la séance du séminaire « La richesse et les femmes » organisée par l'Université des Femmes le vendredi 3 décembre 2010.

Sous l'argent, le genre.

Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent

Laurence Bachmann

En 1929, dans un essai intitulé *Une chambre à soi*, Virginia Woolf affirmait que le contrôle des maris sur l'argent de leurs épouses ainsi que l'association de celles-ci au travail domestique, qui place les femmes au service d'autrui, excluent les femmes de leur subjectivité. Selon l'auteure, posséder une chambre à soi et de l'argent à soi relève d'une condition nécessaire pour que les femmes accèdent à leur subjectivité et à une certaine maîtrise de leur destin social. Dans le cadre de ma recherche, je me suis intéressée à des couples où les femmes possèdent « *de l'argent à soi* » (Bachmann, 2009). Mon étude s'inscrit, en effet, dans le contexte actuel de la Suisse, où la plupart des femmes travaillent professionnellement. Je me suis intéressée à la manière dont les femmes s'approprient l'idéal démocratique d'autonomie et d'égalité, à travers le révélateur sociologique du rapport à l'argent. Mon étude s'intéresse ainsi à la manière dont les femmes investissent l'argent de sens, en lien avec cet idéal. Elle analyse en quoi le fait de posséder « *de l'argent à soi* » soutient des pratiques de subjectivation, en lien avec l'idéal démocratique d'égalité et d'autonomie.

Ma recherche porte sur une population spécifique. Elle se focalise sur des couples dont les deux partenaires gagnent de l'argent, issus d'un milieu où l'idéal démocratique est très présent : les classes moyennes à fort capital culturel. Les femmes qui m'intéressent dans cette étude ont ainsi les ressources pour penser leur émancipation, par rapport à la génération de leur mère et aux femmes d'autres milieux sociaux. D'une part, grâce à leur salaire, elles ont les ressources matérielles. D'autre part, elles ont les ressources idéologiques et les compétences culturelles, partiellement tributaires de leur capital scolaire important, par leur ethos de classe.

J'ai soumis l'hypothèse que ces femmes, qui ont les ressources pour penser leur émancipation, sont aussi contraintes à une certaine exigence d'égalité

et d'autonomie, qui se reflète notamment dans leur rapport à l'argent. Cet impératif relève d'un « souci de soi », pour reprendre à notre compte le concept de Foucault, défini en tant qu'« *intensification du rapport à soi par lequel on se constitue comme sujet de ses actes* » (1984, t. 3 : 57-58). Les femmes de ce milieu spécifique ont un souci de soi qui les incite à porter une attention à elles-mêmes, à leurs pratiques. Elle se problématise en lien avec l'idéal démocratique. Le souci de soi se réfère implicitement aux rapports de domination entre les sexes, dont certains aspects ne sont plus tolérés dans le contexte actuel. Le souci de soi en matière d'idéal démocratique impose des pratiques liées à cet idéal, il est « orienté vers une éthique », pour reprendre l'expression de Foucault. Les femmes ont ainsi des exigences éthiques dans leur vie quotidienne, notamment dans leurs usages de l'argent. Ces derniers leur permettent d'intégrer, au quotidien, les notions d'égalité et d'autonomie. Leur rapport à l'argent révèle ainsi un souci de soi, une réflexivité permanente sur leurs pratiques, qui leur permet de façonner leurs dispositions et de se construire comme sujet. L'appropriation de l'idéal démocratique d'égalité et d'autonomie par les femmes relève ainsi d'un véritable travail personnel de transformation de soi. Le souci de soi des femmes est également soutenu par le nouvel esprit du capitalisme (Boltanski et Chiapello) caractérisant la modernité avancée qui encourage, mais aussi contraint les individus à être des entrepreneurs de soi, à se porter et à s'autogouverner.

Mon étude empirique porte sur une trentaine d'entretiens compréhensifs, réalisés avec les deux partenaires de couples hétérosexuels. Il s'agit de couples cohabitants (mariés ou non), ayant des enfants à charge de moins de 15 ans, c'est-à-dire âgés entre 32 à 45 ans. Chaque personne a été interrogée, de manière séparée, sur ses pratiques et ses représentations relatives à l'argent dans sa vie quotidienne ainsi que sur celles de sa ou son partenaire.

Les soucis de soi des femmes

L'analyse des entretiens montre que les interviewées investissent leur argent de sens et de significations en lien avec l'idéal démocratique. Ce dernier constitue pour les femmes de cette étude une exigence éthique, qu'elles expriment à travers leur rapport à l'argent, sous forme de soucis de soi. Huit principaux soucis de soi autour de l'argent ont été décelés dans les entretiens, qui constituent autant d'arguments différents visant à soutenir l'idéal d'égalité et d'autonomie. Ainsi, pour reprendre quelques-unes de leurs préoccupations, des femmes se servent de leur argent pour marquer un refus tutélaire. Le contrôle des hommes sur l'argent des femmes n'est plus toléré. Une femme contrôlée financièrement par son mari achète ainsi des objets pour son enfant ou pour sa maison avec son argent personnel et

non celui du ménage dans le but de rejeter secrètement le contrôle de son conjoint. Par ailleurs, des femmes, dans un souci de non-instrumentalisation, utilisent l'argent comme un outil de mesure permettant d'évaluer les apports de chacun-e au collectif dans le but de marquer une symétrie entre les partenaires. Elles ne désirent explicitement pas contribuer davantage que leurs partenaires aux dépenses du ménage. Par exemple, une femme comptabilise les apports d'argent de chacun-e dans le compte commun, en séparant scrupuleusement dans son porte-monnaie son argent personnel de l'argent du couple. Ceci pour se convaincre qu'elle n'est pas lésée par son partenaire en contribuant davantage que lui. En outre, des femmes manifestent un souci de non dépendance à l'égard de leur partenaire à travers leurs usages de l'argent. Une femme paye, par exemple, avec son argent personnel, et non du ménage, un objet de décoration pour le logement du couple qui profitera aux deux conjoints. Cela, afin de se rappeler qu'elle ne dépend pas financièrement d'un homme. Enfin, des femmes utilisent leur argent pour manifester un souci d'égalité des tâches. Une femme tient ainsi à contribuer autant que son mari au compte du ménage, bien qu'elle gagne moins d'argent que lui, pour se convaincre qu'elle peut assumer la responsabilité de pourvoyeuse économique du ménage. Cela, au même titre que son compagnon.

L'origine des dispositions au souci de soi

Les soucis de soi des femmes s'inscrivent dans les rapports sociaux de sexe, ils sont en lien avec le rapport spécifique des femmes à l'argent au cours de l'histoire, marqué par la domination masculine. Historiquement, les femmes ont toujours été exclues de l'argent. Les femmes interviewées ont assimilé certains de ces enjeux, concernant l'argent des femmes au cours de leur propre trajectoire. Elles ont appris à se montrer vigilantes en matière d'argent, en lien avec la domination masculine. Certaines interviewées évoquent ainsi spontanément les recommandations de leur mère dans l'enfance et l'adolescence sur l'importance de ne pas dépendre financièrement d'un homme, notamment en acquérant une bonne formation scolaire. À titre indicatif, aucun homme n'évoque des recommandations de leur mère ou de leur père en matière d'argent : il va de soi que les hommes doivent gagner de l'argent, et n'ont de ce fait pas besoin de le dire.

Une interviewée évoque ainsi les mises en garde de sa mère en matière d'indépendance économique envers les hommes, qui semblent en partie motiver le souci d'indépendance qu'elle manifeste encore aujourd'hui : *« Ma mère avait une sorte de volonté farouche que je ne me fasse jamais avoir et que je sois indépendante. Ce sont peut-être des aspects qui me sont restés. Donc aller à l'école, avoir un métier, enfin toutes ces choses, c'était des choses qui donnaient notamment de l'indépendance. C'était*

pas pour qu'une femme se réalise dans son travail, ça c'était hors norme. Par contre, pour être indépendante, pour ne pas risquer de devoir manquer. ». À en croire les paroles de cette femme, la transmission maternelle d'un héritage en matière d'idéal démocratique a laissé des traces. Le fait même qu'elle se souvienne ainsi des recommandations de sa mère et les évoque spontanément signifie qu'elles raisonnent en elles et lui font sens. La volonté « farouche » de la mère de cette femme montre que la transmission de l'impératif d'indépendance financière s'est fait avec acharnement : celui-ci a dû se faire coûte que coûte. Il répond à la conscience de sa mère des risques du mariage (« *pour ne pas risquer* », dit-elle) et de la vigilance qu'il s'agit dès lors de déployer.

Les tensions morales

Les usages de l'argent motivés par des soucis de soi, contredisent parfois les valeurs de partage, de solidarité et de non calcul associées conventionnellement à la famille et donc aux femmes. Les interviewées, qui ont assimilé ces valeurs par leur socialisation de genre, peuvent alors subir des tensions morales importantes. Revendiquer son argent personnel pour marquer son indépendance, écarter son argent du compte collectif, revendiquer à tout prix un compte bancaire personnel, refuser le soutien financier de son conjoint en lui empruntant de l'argent ou en puisant de l'argent dans ses propres économies, épargner de l'argent dans un compte personnel en cas de séparation, etc. sont autant de postures qui contrecarrent l'idéal familial de partage, de solidarité et de non calcul que les femmes sont socialement encouragées à porter. Ces tensions morales se décèlent dans les entretiens. Un cas d'étude est à ce titre particulièrement probant : l'interviewée semble partagée tout au long de l'entretien entre ses pratiques de comptabilité et de mise à l'écart de l'argent motivées par des aspirations d'autonomie et d'égalité d'une part, et, d'autre part, une position morale orientée vers la solidarité. Elle est convaincue que son système financier, motivé par des soucis de soi, est le meilleur. Or, elle ne pense cependant pas qu'il constitue un système idéal. Elle le critique pour son aspect individualiste et peu solidaire : « *C'est un système très individualiste, c'est chacun pour soi, chacun son compte. Il n'y a pas de solidarité* ». Elle souligne notamment les limites de son approche en évoquant la situation où son ami était au chômage et qui l'a confrontée à ses valeurs de solidarité conjugale : « *Il y a un moment donné où je me dis : c'est vrai, il y a des limites à cette approche. Et puis si un jour [mon compagnon] ne pouvait plus payer sa part de loyer et bien j'aurais fait quoi ? Je veux dire, là, c'est clair qu'à un moment donné, si vraiment l'écart devient trop grand, et bien tu te rends compte que tu es quand même dans le même bateau.* »

La réaction des hommes

De manière générale, la plupart des hommes ne semblent pas saisir les soucis de soi que leurs partenaires expriment à travers leurs usages de l'argent. Leur réaction peut être interprétée comme de l'ignorance ou du déni. Le cas d'un interviewé est à ce titre révélateur. Sa compagne tient à tout prix à payer ses cours de théâtre avec son argent personnel dans un souci d'accomplissement biographique, alors qu'il n'y tient pas particulièrement. Cet interviewé ne reconnaît pas ce marquage en tant que tel. Il trouve simplement « mignon » la rigueur avec laquelle sa compagne rembourse assidûment ses cours de théâtre. Cela l'amuse, à en croire les mots de sa compagne : « *Lui, ça le fait toujours sourire quand je le rembourse, mais pour moi, c'est important.* ». Le sourire de cet homme sur le geste de sa compagne, qui peut être perçu comme de l'amusement empathique, montre en tout cas qu'il n'a pas saisi ou prétend ne pas saisir le souci d'accomplissement biographique de sa compagne.

Le déni ou l'ignorance des hommes envers les soucis de soi de leurs partenaires s'accompagnent parfois d'un certain dénigrement moral. La réaction d'un autre interviewé sur les gestes de sa compagne est à ce titre éloquente. Celle-ci attache de l'importance à établir une frontière nette entre l'argent personnel et l'argent du ménage ; elle sépare, par ailleurs, concrètement les deux types d'argent dans son porte-monnaie. Questionné sur une éventuelle division entre l'argent collectif et personnel dans son porte-monnaie, il répond indigné : « *Non ! Je ne peux pas, c'est n'importe quoi !* ».

Vouloir posséder son propre compte bancaire, souligner l'importance de l'argent à soi, séparer minutieusement l'argent personnel de l'argent du ménage dans son porte-monnaie, demander de l'argent de poche personnel relèvent de pratiques et discours pouvant être associés à du calcul intéressé, de l'individualisme ou de l'égoïsme, socialement dévalorisés. Ils sont d'autant plus déconsidérés dans le cadre spécifique de la famille, marqué par des valeurs de non calcul, de partage et de générosité. Par contre, la mise en avant du désintéret, de la largesse et du détachement par rapport à l'argent délivre de la grandeur, du prestige social et de la supériorité (Mauss, 1999 [1950]). En percevant les discours et pratiques des femmes associés à leurs soucis de soi comme de futiles agitations, en les considérant inutiles ou vulgaires, les hommes dénigrent implicitement ces pratiques et discours. Ils ne reconnaissent pas les enjeux de lutte sociale de leur compagne en tant que tels. Par une opération de traduction, ils transforment l'enjeu de lutte individuelle associée à une problématique sociale, la domination masculine, en un enjeu de lutte morale. Ces hommes renforcent ainsi les rapports sociaux de sexe.

La limite aux soucis de soi

Les soucis de soi des femmes relevant de constructions du sens commun plutôt que de catégories exhaustives, les femmes n'agissent que sur les aspects de la domination masculine qu'elles voient en tant que tels et qu'elles considèrent intolérables, en négligeant d'autres aspects, moins visibles et donc plus tolérables. C'est ainsi que la plupart des femmes de mon étude destinent leur argent personnel, qu'elles revendiquent d'ailleurs comme « argent non contrôlé », gage de leur autonomie, à des dépenses en lien avec leur apparence esthétique, tels que les vêtements ou les produits de beauté. Les préoccupations esthétiques des interviewées peuvent s'interpréter comme relevant de préoccupations genrées de femmes-objets renforçant la domination masculine.

De même, si les soucis de soi des femmes se réfèrent à la domination masculine, celle-ci est rarement nommée explicitement en tant que telle. Les femmes interviewées n'ont pas forcément un discours sur la domination masculine et sur sa lutte. Celle-ci est euphémisée. Peu d'entre elles s'approprient le terme de « féminisme » ou « féministe ».

Conclusion

Mes résultats empiriques montrent que les femmes en couple qui ont les ressources matérielles et idéologiques pour penser leur émancipation ne sont pas passives ou résignées face à la domination masculine. Jugeant intolérables certains de ses aspects, elles se problématissent en termes d'autonomie et d'égalité entre les sexes à travers leur rapport à l'argent. Les femmes ancrent une problématique centrale concernant leur émancipation dans des gestes ordinaires, d'apparence banale ou insignifiante et souvent invisibles par un regard extérieur.

Deux implications se dégagent notamment de mon analyse. D'abord, la personnalisation d'une problématique sociale. Les soucis de soi en matière d'idéal démocratique manifestés par les femmes à travers leur rapport à l'argent s'effectue au niveau individuel : les femmes travaillent sur leur émancipation de manière individuelle et non collective. Leur problématisation de soi en termes d'égalité et d'autonomie s'effectue par ailleurs de manière semi-consciente ou inconsciente, sans la reconnaissance de leurs partenaires conjugaux ou d'autres personnes ou instances. On assiste ainsi à une personnalisation d'une problématique sociale. L'appropriation de l'idéal démocratique par les femmes sous forme de soucis de soi déguise ainsi des problèmes sociaux relatifs à la domination masculine en problèmes personnels, psychologiques, relationnels et éthiques. La problématisation de soi atteste ainsi d'un double enfermement : par la psychologie

et par l'éthique. Ce double enfermement relève également d'une double euphémisation, qui empêche de penser les rapports sociaux en tant que tels. La critique sociale est ainsi évacuée. Le passage d'une conception sociale à une conception psychologique et éthique des problématiques sociales n'est pas nouveau : il s'amorce déjà à partir des années 1970 en Occident. Mais il semble actuellement se radicaliser.

La deuxième implication concerne la personnalisation genrée. La personnalisation d'une problématique sociale, où les problèmes sociaux sont déguisés en problèmes personnels, relationnels ou éthiques est une personnalisation genrée : ce sont les femmes, et non les hommes, qui portent de manière individuelle la lutte contre la domination masculine. Les privilèges des hommes ne sont ainsi pas questionnés. On assiste ainsi à une reconfiguration du genre qui intègre les valeurs contemporaines d'émancipation des femmes et de valorisation de l'individu.

Si l'on se pose la question de l'appropriation de l'idéal démocratique par les partenaires conjugaux, on constate que la critique féministe se transforme en un travail individuel de subjectivation effectué par les femmes, sur elles-mêmes. C'est comme si la militante féministe des années 1970, qui exprimait sa colère et son indignation dans l'espace public, était retournée dans son foyer pour militer avec elle-même, pour faire un travail sur elle en matière d'idéal démocratique : « *Tu ne me contrôleras pas ! Tu ne m'instrumentalises pas ! Je ne dépendrais pas financièrement de toi ! Je peux te quitter quand je veux ! etc.* », se dit-elle, en s'imaginant s'adresser à son partenaire. La lutte existe, elle est bien présente, mais elle s'effectue de manière individuelle et silencieuse, sans l'appui de la critique féministe.

Bibliographie

- BACHMANN, Laurence, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Le sens social », 2009.
- BOLTANSKI, Luc et CHIAPELLO, Eve, *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard, 1999.
- FOUCAULT, Michel, *Histoire de la sexualité. I. La volonté de savoir ; II. L'usage des plaisirs ; III. Le souci de soi*. Paris, Gallimard, 1984.
- MAUSS, Marcel, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France, 1999 [1950].
- WOOLF, Virginia, *Une chambre à soi*, Paris, Editions Denoël, coll. « 10/18 » 1992.

Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes : une fausse promesse ?*

Caroline Henchoz

De nombreux couples occidentaux privilégient aujourd'hui une organisation financière qui favorise l'indépendance économique de chacun, ce qu'ils perçoivent comme un moyen de conjuguer la solidarité conjugale avec leurs attentes en matière d'égalité et d'autonomie. Si cette organisation comporte des avantages, elle peut aussi avoir des conséquences négatives pour le bien-être individuel. L'examen de la mécanique d'une telle organisation durant différentes étapes de la vie de famille montre que les attentes de celui, ou plutôt celle, qui bénéficie du plus faible revenu sont rarement comblées. Les femmes, qui ont plus de probabilité sociale d'avoir un revenu inférieur à leur conjoint, en paient le prix, notamment en termes d'accès à la consommation et à l'autonomie de décision, et ce coût peut encore s'accroître à l'arrivée des enfants.

Introduction

A partir des années 1990, un nombre croissant de conjoints occidentaux préfèrent gérer séparément leur argent plutôt que de mettre leurs revenus en commun¹. Chacun finance ses dépenses personnelles et les dépenses collectives sont réparties généralement à parts égales ou au *pro rata* du salaire. Chacun garde ainsi le contrôle et la possession de l'argent qu'il a gagné et personne n'a accès à l'ensemble de l'argent du ménage.

Selon les auteurs qui l'ont analysé (cf. note 1), ce changement vers davantage d'indépendance financière serait lié à plusieurs facteurs comme la présence massive et durable des femmes sur le marché du travail. La fragilisation des unions explique aussi que l'on préfère demeurer prudent

* Nous reproduisons ce texte avec l'aimable autorisation de l'auteure et de l'éditeur de la revue *Pensée plurielle*. Référence complète de la publication originale : HENCHOZ, Caroline, Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes : une fausse promesse ?, *Pensée plurielle*, 2014/3 n° 37, p. 87-94.

en matière d'engagement économique. Plus généralement, ce changement accompagne l'institution progressive d'une forme d'intimité privilégiant des valeurs comme l'autonomie, l'égalité et l'indépendance. Dans un contexte où les individus sont plus libres de créer eux-mêmes leur propre biographie qu'autrefois, l'autonomie financière est considérée comme un prérequis à la liberté de choisir sa voie (de nombreuses thèses féministes l'ont d'ailleurs souligné).

L'indépendance financière est-elle garante d'autonomie et d'égalité ?

La prédilection des couples à double revenu pour un système de gestion indépendante serait ainsi liée à la volonté partagée par les deux conjoints de préserver leur liberté et leur autonomie. Les femmes, de par leur refus du contrôle et de la dépendance à autrui, y seraient ainsi particulièrement attachées (Bachmann, 2009 ; Nyman, 2003 ; Pahl, 2005 ; Stocks *et al.*, 2007). On peut dès lors s'interroger : les attentes de ces hommes et de ces femmes sont-elles comblées ? Cet article se propose d'examiner le lien présumé de causalité entre indépendance économique, égalité et autonomie. L'égalité est une notion qui recouvre beaucoup de facettes de la vie quotidienne. Elle est par conséquent difficile à analyser. Dans cet article, j'examinerai l'égalité en termes de consommation personnelle (Burgoyne et Lewis, 1994) et de standard de vie (Nyman, 2003). Il s'agit d'une égalité de résultat alors que les couples qui favorisent une gestion indépendante privilégient davantage, par le partage des dépenses communes, une égalité de traitement. L'autonomie est définie dans cet article comme « *la capacité financière des individus à subvenir à leurs propres besoins financiers. L'accès direct de chacun aux ressources et le pouvoir de décider comment elles seront utilisées déterminent en grande partie le degré d'autonomie auquel chaque conjoint peut prétendre* » (Belleau et Proulx, 2010 : 92). Par mesure de clarté, le terme d'indépendance est réservé à la gestion monétaire des revenus. L'analyse comparative d'une centaine d'entretiens individuels et collectifs effectués entre 2005 et 2011 auprès d'autant d'hommes que de femmes de Suisse et du Québec âgés de 25 à 45 ans² permet de mettre en évidence ce qui distingue, mais aussi ce qui rapproche les ménages. Nous examinerons ici la « mécanique » d'une organisation financière indépendante et son évolution dans l'histoire familiale. Indépendamment de contextes socio-économiques très différents, on retrouve, en effet, les mêmes processus et conséquences sur l'autonomie des partenaires, notamment lorsque les revenus sont inégaux.

La mécanique de l'indépendance économique dans l'histoire familiale

Comme l'ont souligné Ashby et Burgoyne (2008), l'adoption de la gestion indépendante au début du couple semble relever davantage d'un non-choix que d'une réelle négociation entre les conjoints. On conserve l'organisation financière que l'on avait avant d'entrer en couple et on s'arrange, généralement sans trop de discussion, pour répartir les dépenses collectives. Peu nombreuses au début de la relation, ces dernières deviennent de plus en plus importantes avec l'entrée en cohabitation. Il s'agit alors d'adapter le modèle hérité des premiers temps du couple.

« On a toujours été pas mal indépendants dans notre couple [...]. C'est comme l'argent. J'ai mon compte de banque, lui, il a le sien. On n'a pas de compte conjoint. Moi, ma paie, c'est à moi. Moi, je paie une partie des comptes, lui, il paie une partie des comptes puis je n'ai pas accès à... je n'ai pas sa carte de guichet, il n'a pas la mienne. Puis il n'a pas ma carte de crédit non plus. Tu sais, on est deux humains dans un couple. [...] Fait que, là-dessus, je dis qu'il est libre de faire ce qu'il veut puis, moi je suis libre de faire ce que je veux aussi. » (Clara, Québec)

Un bon moyen de conjuguer l'indépendance économique avec l'égalité et la solidarité, qui sont des valeurs de la sphère conjugale largement partagées de part et d'autre de l'Atlantique, consiste à ce que chacun participe aux dépenses du ménage (qui comportent au minimum le loyer et l'alimentation) à parts égales ou proportionnellement à ses revenus. L'application de cette règle peut être très stricte, mais souvent les couples bricolent dans l'« à peu près », car la sphère familiale n'est pas une sphère où le calcul et les comptes sont valorisés (Henchoz, 2008a). Cette organisation financière a peu d'incidence sur le standard de vie individuel lorsque les deux partenaires ont le même revenu. Cependant, en Suisse et au Québec, il y a de plus fortes probabilités sociales que les femmes gagnent moins que leur partenaire³. Cette probabilité risque d'être encore plus importante à l'arrivée des enfants. D'une part, les congés parentaux ne couvrent pas la totalité du revenu des femmes (16 semaines à 80% du revenu en Suisse et au maximum 25 semaines à 70% du revenu et 25 autres à 50% du revenu au Québec) et d'autre part, certaines femmes diminuent ensuite leur taux d'activité professionnelle pour s'occuper de l'éducation des enfants. C'est le cas pour l'ensemble des personnes interrogées dans cette étude. Plus généralement, au Québec, 25% des mères en couple exercent un emploi à temps partiel au Québec contre 60% en Suisse (Institut de la statistique du Québec, 2009 ; Office fédéral de la statistique, 2008b). Or, cette répartition des charges a des conséquences préjudiciables pour celui ou plutôt celle qui a un revenu inférieur. Comme c'est le cas pour toutes les femmes de cette recherche – excepté une Québécoise –, dans la suite du texte je

parlerai des femmes plutôt que de « celui ou celle qui a le revenu le plus faible ». Une autre justification sera amenée en conclusion.

Les conséquences de l'indépendance économique lorsque les revenus sont inégaux

Une fois qu'elles ont financé leur part des dépenses collectives (paritairement ou au *pro rata* de leur revenu), les femmes disposant d'un revenu inférieur à leur conjoint ont un solde à disposition moindre. Cela a plusieurs conséquences, notamment sur :

- l'accès aux dépenses personnelles

Moins d'argent résiduel signifie que les femmes sont moins en mesure de financer leurs autres frais. Or, ces frais peuvent recouper de larges secteurs de dépenses : les loisirs, les dépenses personnelles, l'épargne et diverses assurances. Privilégier l'indépendance économique peut s'avérer particulièrement risqué pour l'avenir, notamment au Québec où la situation économique à la retraite dépend bien plus largement qu'en Suisse des contributions privées, c'est-à-dire de la capacité individuelle à la financer⁴.

- l'autonomie de décision

Moins d'argent personnel à disposition signifie aussi qu'en cas de désaccord avec son conjoint sur une dépense, on a moins l'opportunité de recourir à son propre argent pour la financer. En d'autres termes, les femmes ont moins la possibilité de se passer du consentement de l'autre et de décider de façon autonome d'un certain nombre d'achats.

- l'autorestriction ou « la simplicité volontaire »

Le mois où je l'ai rencontrée, la Suisse Anne avait gagné l'équivalent de 60 euros alors que la part des dépenses qu'elle prenait en charge se montait à environ 600 euros. Pour assumer sa part des dépenses du ménage, Anne, comme d'autres femmes suisses et québécoises interrogées, sacrifiait son propre standard de vie plutôt que de demander de l'aide à son conjoint. Elle n'effectuait plus d'achats personnels, piochait dans son épargne et, afin de réduire les dépenses à sa charge, passait également beaucoup de temps à rechercher des aliments à bas prix et à cuisiner afin de concocter des repas peu coûteux.

- la créance masculine

Les deux points qui suivent permettent d'expliquer en partie pourquoi les femmes préfèrent « la simplicité volontaire » plutôt que de faire appel au soutien financier de leur partenaire. Lors de l'entretien, Alan, le mari d'Anne, ignorait le salaire de sa compagne. Quand je lui ai demandé s'il savait comment elle faisait pour assumer sa part du budget, il a répondu :

« *Je ne m'en occupe pas [...]. Elle se débrouille et puis tant qu'elle ne dit rien... [rires].* »

Dans cet exemple, chacun « se débrouille ». Si l'on n'y arrive pas, il faut demander de l'aide. Le faire revient toutefois à avouer que l'on est un mauvais gestionnaire ou encore à se mettre en position de débiteur par rapport à son conjoint, ce que certaines femmes refusent. De leur côté, les hommes ne sont pas pour autant insensibles aux inégalités quant à l'accès à la consommation personnelle. Il arrive qu'ils offrent à leur compagne un certain nombre d'activités ou d'objets qu'elle ne pourrait pas financer seule. Cette générosité n'est pourtant pas sans conséquence sur la liberté de choix de ces dernières.

En effet, les hommes se trouvent alors en position de pouvoir. D'une part, ils sont en position de prendre des décisions pour l'autre puisque, selon les règles implicites du don (Mauss, 1985), celui ou ici plutôt celle qui reçoit peut difficilement désigner ce qu'elle souhaiterait se voir offrir. D'autre part, ils sont en position de recouvrer créance, c'est-à-dire d'attendre un contre-don de la part de la débitrice ou au moins l'expression d'un sentiment de reconnaissance.

- la dette féminine

Examinons maintenant le point de vue des femmes à l'aide d'un autre exemple qui porte sur la question du choix de diminuer son taux d'activité pour s'occuper d'un enfant. Au Québec, le long congé de parentalité (jusqu'à 50 semaines pour les femmes, 37 pour les hommes) et de nombreuses structures d'accueil offrent plus d'alternatives en matière de conciliation famille-travail qu'en Suisse.

Quand on considère que rien « n'empêche » la mère de retourner sur le marché du travail, la diminution du taux d'activité féminin suite à l'arrivée d'un enfant est souvent considérée comme un choix personnel (Henchoz, 2014). Quand c'est le cas, les conjoints estiment généralement que ce sont aux femmes d'en assumer les conséquences économiques. A elles de s'arranger pour financer leur part du budget du ménage.

Dans ce cas, l'organisation financière indépendante n'est pas remise en question, ce qui revient à renforcer les conséquences négatives décrites précédemment. Il arrive toutefois que le mode de prise en charge des dépenses s'adapte à cette nouvelle donne. Dans certains couples, comme pour les Québécois Tim et Line, on passe alors d'une répartition paritaire à une répartition au *pro rata* des revenus.

Dans ce couple, la part supplémentaire que Tim verse au budget du ménage est présentée comme un acte généreux de sa part. Plutôt que de mettre de l'argent de côté parce qu'il a un meilleur salaire, il en fait bénéficier Line

(qui a ainsi moins d'argent à mettre dans le budget familial). Son geste, qui pourrait s'interpréter comme une reconsidération des normes de justice distributive, devient plutôt créance. Tim et Line considèrent en effet que Tim a sacrifié ses intérêts personnels au profit de Line, ce qui mérite la gratitude de cette dernière (Hochschild, 2003). Cette perception du passage au *prorata*, qui n'est pas seulement propre à Tim et Line, conduit à placer les femmes en position de débitrices. Or le devoir de gratitude inhérent à la créance masculine peut avoir des conséquences directes sur leur consommation personnelle, leur autonomie et/ou leur pouvoir de décision. Leur gratitude peut en effet s'exprimer de différentes façons, par exemple au niveau économique, en laissant le conjoint se faire plaisir et décider d'un certain nombre de dépenses ou encore en le laissant piocher dans le budget commun pour des achats personnels. D'autres vont considérer qu'il est normal qu'elles prennent davantage de tâches domestiques en charge, ce qui peut alors être considéré comme une forme de contre-don à la générosité masculine. Ce déséquilibre dans la balance des pouvoirs conjugaux, certaines femmes le refusent. Elles préfèrent diminuer leur bien-être personnel, se priver, voire emprunter à des proches plutôt que de se trouver dans un rapport de dépendance ou en dette vis-à-vis de leur conjoint, ce qu'elles estiment contraire au principe d'égalité des statuts conjugaux.

De l'indépendance financière à la mise en commun des revenus

Dans certains couples, la diminution du taux d'activité des femmes à l'arrivée d'un enfant n'est pas perçue comme un choix individuel. La valorisation de la présence maternelle auprès du jeune enfant ou encore l'existence, comme en Suisse, de fortes contraintes structurelles (structures de garde coûteuses et peu nombreuses, court congé maternité, etc.), en fait un choix partagé ou contraint (Henchoz, 2014). La logique méritocratique qui justifiait auparavant la répartition des dépenses collectives (récompense du temps passé sur le marché du travail ou des diplômes) n'a dès lors plus de légitimité. Il n'y a pas de raison que les femmes paient seules le prix d'un choix qui n'est pas seulement le leur. Cette perception va conduire ces couples à modifier leur organisation financière vers une mise en commun totale ou partielle des revenus. Cette mise en commun des revenus s'effectue soit par l'ouverture d'un compte bancaire conjoint ou simplement par un changement de la perception de l'argent entrant dans le ménage. Certains couples conservent la même organisation financière, mais considèrent désormais que l'argent dont ils disposent « *va prioritairement à la famille* ». D'individuel, l'argent devient familial et, dès lors, il n'est plus nécessaire d'évaluer les apports de chacun puisqu'il appartient à tout le monde. Sans pouvoir le développer ici, notons toutefois que la mise en

commun n'implique pas nécessairement un changement dans les privilèges des uns et des autres (Henchoz, 2008a).

Conclusion

Cet article porte sur une situation spécifique et pourtant la plus fréquente dans les pays occidentaux : celle de couples dont la femme gagne moins que son conjoint. Il montre qu'une conception libérale de l'égalité en termes d'*inputs* (Vogler *et al.*, 2008) reproduit dans la sphère privée les inégalités de genre que l'on rencontre dans la sphère publique.

Il y a de fortes probabilités sociales que les femmes en tant que groupe bénéficient de revenus inférieurs aux hommes. En ce sens, il y a aussi de fortes probabilités sociales que le coût de l'indépendance économique soit inégalement partagé. Un accès différentiel à la consommation personnelle et au pouvoir de décision conduit les hommes et les femmes à bénéficier de standards de vie différents, même au sein d'un même foyer. Ils bénéficient également d'opportunités inégales de s'assurer contre les aléas de l'avenir.

Il ne s'agit pas ici de promulguer une organisation financière plutôt qu'une autre. Aucune organisation financière ne suffit à garantir l'égalité entre les partenaires. D'une part, égalité de traitements ne signifie pas égalité de résultats, et inversement. D'autre part, l'égalité ne se construit pas seulement dans la répartition des frais, mais aussi dans la perception des apports de chacun et dans l'ensemble des échanges dans lesquels sont intriqués les hommes et les femmes. Ainsi, la mécanique économique décrite ici n'est pas neutre en termes de genre. Elle semble, en effet, surtout valable quand ce sont les hommes qui gagnent plus que les femmes. D'autres recherches (dont Steil et Weltman, 1991) ont montré que lorsque les femmes ont plus de ressources monétaires que les hommes, les conjoints ont tendance à appliquer la parité à l'argent personnel restant à la disposition de chacun. En d'autres termes, lorsque l'homme gagne plus d'argent, les conjoints estiment que c'est une raison suffisante pour qu'il bénéficie de plus d'argent personnel et de plus de pouvoir de décision que sa compagne. Par contre, ce n'est plus un prétexte satisfaisant lorsque c'est la femme qui gagne davantage. En ce sens, les normes d'autonomie et d'égalité, bien que largement adoptées par les couples, ne remettent pas nécessairement en question les rapports de genre. Au contraire, ces normes peuvent être conjuguées de manière à fournir une assise socialement légitime aux inégalités.

Notes

1. Tendance observée notamment en Suède (dont Nyman et Reinikainen, 2007), en Espagne (Stocks, Diaz et Hallerod, 2007), en Angleterre (Ashby et Burgoyne, 2008 ; Pahl, 2008 ; Vogler *et al.*, 2008), au Québec (Belleau et Proulx, 2010) et en Suisse (Henchoz, 2008b).
2. Dans cette recherche financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (2009-2011), les personnes interrogées vivent en couple et ont des enfants dépendants économiquement. Lors de l'entretien, tous les hommes exerçaient une activité professionnelle à plein temps et les femmes à temps partiel. Bien que globalement le taux d'activité des femmes est à peu près similaire en Suisse et au Québec, la configuration que nous décrivons ici est davantage privilégiée par les couples suisses avec enfants où presque 60% des femmes professionnellement actives exercent un emploi à temps partiel contre 25% au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2009 ; Office fédéral de la statistique, 2008b).
3. En Suisse, dans un peu moins de neuf familles avec enfants sur dix, les hommes fournissent plus de la moitié du revenu du ménage (Office fédéral de la statistique, 2008a). Cette proportion passe à trois familles sur dix au Québec (Dallaire *et al.*, 2011). A titre indicatif, les Suissesses fournissaient 35% des revenus dans les ménages à deux personnes en 2004 (26,8% pour l'ensemble des ménages) contre 34% du revenu total des familles à deux pourvoyeurs pour les Québécoises (Office fédéral de la statistique, 2008a ; Statistique Canada, 2005 : 150).
4. La rente universelle et la prévoyance professionnelle recouvrent 25% du dernier salaire moyen au Québec (Lesemann et D'Amours, 2009) contre 60% en Suisse (<http://www.socialinfo.ch/cgibin/dicoposso/show.cfm?id=618>, consulté le 24 février 2010).

Bibliographie

- ASHBY, Katherine and BURGOYNE, Carole, Separate Financial Entities ? Beyond Categories of Money Management, *The Journal of Socio-Economics*, 37, 2008, p. 458-480.
- BACHMANN, Laurence, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Le Sens social », 2009.
- BELLEAU, Hélène et PROULX, Raphaëlle, Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains. Le revenu familial remis en question, *Recherches familiales*, 7, 2010, p. 85-101.
- BURGOYNE, Carole and LEWIS, Alan, Distributive Justice in Marriage : Equality or Equity, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 4, 1994, p. 101-114.
- DALLAIRE, Louise, MARCHAND, Paul et MIGNEAULT, Joanie, *Un portrait statistique des familles au Québec*, Québec, Ministère de la Famille et des Aînés, 2011.
- HENCHOZ, Caroline, Des effets pervers des politiques d'égalité. L'exemple de la Suisse et du Québec, *SociologieS*, Théories et recherches, mis en ligne le 7 mars 2014 : <http://sociologies.revues.org/4635> (consulté le 4 octobre 2014), 2014.

- HENCHOZ, Caroline, *Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse*, Paris, L'Harmattan, coll. « Questions sociologiques », 2008a.
- HENCHOZ, Caroline, Le rôle de l'indépendance financière dans la construction du lien conjugal contemporain. L'analyse du processus d'individualisation des finances dans trois générations de couples, *Revue internationale Enfances, Familles, Générations*, 9, 2008b, p. 36-51.
- HOCHSCHILD, Arlie Russel, *The Commercialization of Intimate Life*, Berkeley, University of California Press, 2003.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Vers l'égalité entre les femmes et les hommes, comparaison Europe Amérique du Nord*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2009.
- LESEMANN, Frédéric et D'AMOURS, Martine, Travailleurs âgés, travail 'post-retraite' et régimes de retraite : exclusion ou inégalités ? In Michèle CHARPENTIER et al., *Vieillir au pluriel, perspectives sociales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2010, p. 463-486
- MAUSS, Marcel, Essai sur le don : forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques. In Marcel, MAUSS, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Presses universitaires de France, 1985 [1950], p. 145-279.
- NYMAN, Charlott, The Social Nature of Money : Meanings of Money in Swedish families, *Women's Studies International Forum*, 26, 2003, p. 79-94.
- NYMAN, Charlott, REINIKAINEN, Lasse, Elusive Independence in a Context of Gender Equality in Sweden. In Janet STOCKS, Capitolina DIAZ and Halleröd BJÖRN (dir.), *Modern Couples Sharing Money, Sharing Life*, New York, Palgrave Macmillan, 2007, p. 41-71.
- OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, *Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs. Contribution au revenu du ménage*, en ligne : www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/beitrag.html (consulté le 20 octobre 2014), 2008a.
- OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, *Égalité entre femmes et hommes : la Suisse en comparaison internationale. Un choix d'indicateurs d'égalité dans les domaines de la formation, du travail et de la politique*, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique, 2008b.
- PAHL, Jan, Individualisation in Couple Finances : Who Pays for the Children ?, *Social Policy & Society*, 4, 2005, p. 381-391.
- PAHL, Jan, Family Finances, Individualisation, Spending Patterns and Access to Credit, *The Journal of Socio-Economics*, 37, 2008, p. 577-591.
- STATISTIQUE CANADA, Caractéristiques des familles, familles époux-épouse, données annuelles. In *Division des données régionales et administratives, Données sur les familles*, vol. Tableau 111-0021, Ottawa, Statistique Canada, 2005.
- STEIL, Janice and WELTMAN Karen, Marital Inequality : The Importance of Resources, Personal Attributes, and Social Norms on Career Valuing and the Allocation of Domestic Responsibilities, *Sex Roles*, 24, 1991, p. 161-179.
- STOCKS, Janet, DIAZ, Capitolina and HALLEROD, Bjorn (dir.), *Modern Couples Sharing Money, Sharing Life*, New York, Palgrave MacMillan, 2007.
- VOGLER, Carolyn, LYONETTE, Clare and WIGGINS, Richard D. , Money, Power and Spending Decisions in Intimate Relationships, *The Sociological Review*, 56, 2008, p. 117-143.

L'argent du « ménage », qui paie quoi ?*

Delphine Roy

Lorsqu'on s'intéresse aux travailleurs qui touchent un bas salaire, on se trouve davantage confronté à la question de l'emploi – ou du sous-emploi – des femmes, qu'à celle de la pauvreté. En effet, 80% des salariés à « bas salaire » sont des femmes (Concialdi et Ponthieux, 1999). Car les bas salaires, surtout lorsqu'on les définit sur une base mensuelle ou annuelle, sont souvent dus à une faible durée de travail hebdomadaire (temps partiel). Or, une écrasante majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Et pourtant, ces femmes sont rarement pauvres au sens de l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), dans la mesure où la pauvreté est définie au niveau du ménage, et les ressources d'un ménage se limitent rarement à un seul « bas salaire » : 83% des femmes qui touchent un « bas salaire » vivent en couple avec un conjoint qui travaille, ou dans une famille qui dispose d'autres ressources. On est donc confronté à un hiatus maintes fois souligné (Ponthieux et Concialdi, 1997; Concialdi et Ponthieux, 1999 ; Concialdi, 2001) : le salaire est une donnée individuelle, alors que la pauvreté est, en France comme ailleurs, définie au niveau du ménage. On peut alors s'interroger sur la pertinence de l'unité « ménage » et de son corollaire, le « revenu disponible par unité de consommation », pour appréhender le niveau de vie des individus. Les travaux de Margaret Maruani (2002) en particulier critiquent fortement l'unité « ménage », qu'elle qualifie de « cache-sexe et cache-misère ». Les salaires des femmes sont faibles, bien plus bas que ceux des hommes, mais cette pauvreté salariale est dissimulée par l'agglomération des revenus au niveau du « ménage ». Et si cette addition des revenus n'était qu'un artefact statistique, et que la femme ne bénéficiait pas du revenu de l'homme de la même façon que si c'était son propre revenu ? Alors, on ne pourrait plus parler de « salaire d'appoint » et la faiblesse des salaires féminins devrait

* Cet article a été publié pour la première fois dans *Travail, genre et sociétés*, 2006/1, n° 15, p. 101-119. DOI : 10.3917/tgs.015.0101, Roy Delphine, « L'argent du "ménage", qui paie quoi ? », et est reproduit ici avec l'aimable autorisation de l'auteure et de l'éditeur.

être prise en considération en elle-même, comme un véritable facteur d'inégalités.

Comprendre dans quelle mesure et comment l'argent gagné par les deux conjoints est mis en commun dans le ménage est donc nécessaire pour savoir précisément de quoi on parle lorsqu'on parle de « niveau de vie » ou de « pauvreté » des individus et pour élaborer des outils statistiques appropriés.

Tout d'abord, une analyse statistique des données de l'enquête « Budget des familles » de l'Insee permet de dégager quelques résultats généraux. D'une part, il n'y a pas équivalence parfaite entre un euro gagné par l'homme et un euro gagné par la femme. D'autre part, les dépenses d'un ménage sont influencées, au-delà du statut social du « chef de ménage », par les caractéristiques des deux conjoints : certains postes budgétaires sont clairement sexués. Une deuxième partie s'appuie sur une série d'entretiens ethnographiques réalisés avec des femmes de classes sociales, d'âges et de parcours différents, pour tenter de rentrer dans la « boîte noire » du couple et d'expliquer pourquoi il n'y a pas équivalence entre l'argent gagné par l'un ou par l'autre : concrètement, on a pu observer une grande variété de modes de gestion de l'argent, et il existe des conditions sociales à la mise en commun, plus ou moins extensive, des ressources. Enfin, on s'intéresse plus en détail à la configuration où la femme gagne moins que l'homme et où il n'y a pas de compte commun, et l'on constate que dans ce cas, tous les ménages rencontrés procèdent d'une façon totalement opposée à la notion de « salaire d'appoint ».

Certains postes budgétaires sont moins « partagés » que d'autres

On a réalisé deux régressions sur les données de l'enquête « Budget des Familles »¹. La première, directement inspirée de la littérature sur le sujet (Phipps et Burton, 1998), cherche à tester l'équivalence de l'effet d'un euro de salaire supplémentaire gagné par la femme à celui d'un euro gagné par l'homme, sur différentes consommations. La seconde tente de mesurer l'influence de la position sociale et du diplôme des deux conjoints sur la part du budget consacré à différentes dépenses. Les résultats principaux de cette seconde régression sont présentés dans le tableau 1 (voir Annexe I). Une telle exploitation statistique de l'enquête « Budget des Familles » ne va pas sans difficulté. Cela revient en effet à chercher la trace de différenciations ou d'inégalités au sein du ménage, dans une enquête essentiellement construite pour mesurer le niveau de vie de cette entité globale que constitue le « ménage », précisément conçu comme une unité indivisible. Notre analyse permet néanmoins de distinguer trois groupes de biens : ceux

pour lesquels l'argent semble indifférencié, les biens « masculins » et les biens « féminins ».

Les dépenses collectives

On ne peut pas rejeter avec un degré raisonnable de certitude l'hypothèse de mise en commun indifférenciée des ressources pour un certain nombre de postes budgétaires.

Parmi les dépenses sur lesquelles l'argent gagné par l'homme ou la femme semble avoir le même effet, on trouve les dépenses collectives, de logement ; tous les emprunts – remboursement de crédits à la consommation et surtout prêts immobiliers (pour l'achat d'une résidence principale comme d'une résidence secondaire) – et les dépenses qui concernent les enfants – habillement et chaussures pour enfants, éducation, cours particuliers, loisirs. On remarque cependant que le revenu féminin a une influence significative au seuil de 5% sur les dépenses d'éducation, au contraire du revenu masculin.

Le domaine de la mise en commun de l'argent, pour lequel un euro gagné par l'un est indifférencié d'un euro gagné par l'autre, semble donc bien englober les dépenses les plus collectives, comme le logement, ainsi que ce que l'on peut appeler les « causes communes »² du couple. Ce sont deux types de projets qui justifient, et délimitent, le domaine d'une mise en commun totale des ressources, d'un investissement sans partage : l'acquisition d'un logement et l'éducation, au sens large, des enfants.

Les dépenses masculines

Du côté des dépenses où l'effet du revenu masculin est significativement supérieur à celui du revenu féminin, on trouve les transports et en particulier les dépenses d'« automobile et deux roues ». On constate également que le poste budgétaire « achat de voitures neuves » est sensible au revenu masculin mais non au revenu féminin. En revanche, les dépenses d'« achat de voitures d'occasion » varient de la même façon en fonction du revenu de l'homme ou de la femme. Ceci rejoint les analyses selon lesquelles l'automobile reste un « bien supérieur masculin ». Les dépenses d'assurance-vie sont également significativement plus liées au revenu de l'homme qu'à celui de la femme. Il faudrait mieux connaître les usages de ce produit financier. Peut-être est-ce un placement « masculin », mais il semble qu'il joue un véritable rôle d'assurance entre conjoints, lorsque la femme gagne moins que son mari en particulier³.

En revanche, il est plus surprenant de voir que pour les dépenses d'habillement, et en particulier d'habillement féminin, on rejette l'hypothèse

▣ L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ▣

d'équivalence d'un euro gagné par l'homme et d'un euro gagné par la femme, mais dans le sens inverse de celui que l'on attendait : seul le coefficient du revenu de l'homme est significatif. Et pourtant, les entretiens montrent que ce sont très souvent les femmes qui effectuent ces achats, du moins au quotidien. Ceci demanderait explication : le vêtement de la femme serait-il un signe extérieur de richesse de l'homme ? Le poste 12 de la nomenclature de l'enquête « Budget », constitué des « biens et services personnels », augmente également bien plus avec le salaire de l'homme qu'avec celui de la femme. Malheureusement, les données de l'enquête ne permettent pas de connaître s'il s'agit de biens et services pour homme ou pour femme. Néanmoins, on peut retenir que l'on rejette l'hypothèse de mise en commun indifférenciée pour, précisément, les « biens et services personnels », ce qui va dans le sens attendu : les ménages peuvent à la fois mettre en commun leurs ressources pour ce qui est collectif, comme le logement ou les enfants, et garder de l'argent chacun de leur côté pour les biens et services individuels.

Enfin, si l'on rentre dans les détails de la seconde régression, on voit que les postes budgétaires sur lesquels le salaire et le statut de l'homme influent ne sont pas les mêmes selon les classes sociales. Leur pré carré est très différent selon les milieux : technologie pour les plus diplômés, « dépenses ostentatoires » d'automobile et de restaurants lorsqu'ils sont cadres, de bricolage et de tabac lorsqu'ils sont ouvriers. Il faudrait bien sûr nuancer énormément cette présentation raccourcie et brutale de résultats qui ne sont que des régularités statistiques sur des dépenses moyennes, et ne pas parler « des cadres » et « des ouvriers » comme s'ils étaient tous identiques, mais ce résultat méritait d'être souligné : le genre s'incarne différemment dans la consommation, selon les classes sociales.

Les dépenses féminines

Les femmes, responsables de la santé de la famille

On constate que les dépenses de mutuelle sont plus liées au diplôme de la femme qu'à celui de l'homme, et les dépenses de santé dans leur ensemble (après remboursements par la sécurité sociale) sont liées au diplôme de la femme, mais non à celui de l'homme. Et de fait, il est très frappant de voir à travers les entretiens, combien la santé (surtout celle des enfants), et donc notamment la gestion de la sécurité sociale et de la mutuelle, est toujours une tâche qui incombe à la femme, quelle que soit la position des deux conjoints, et quelle que soit la situation d'emploi de la femme :

« Lui, il fait les déclarations [d'impôts], moi je fais les feuilles de sécu » (Isabelle B.).

« Par exemple, tout ce qui est sécu, mutuelle, etc., ça, ces papiers-là, c'est moi. Il y a d'autres papiers, tout ce qui est déclarations de revenus, tout ça, c'est Jacques » (Hélène R.).

« Pour la CAF [Caisse d'Allocations familiales], la sécurité sociale, c'est moi qui prenais tout en charge, tout ce qui est paperasses tout ça, c'est toujours moi qui ai géré ça, et encore maintenant même si c'est Louis qui gagne l'argent puisque je suis en congé parental, c'est moi qui m'occupe de ça, qui gère les trucs » (Camille V.).

La substitution de services marchands au travail domestique féminin dépend de la capacité de financement de la femme

C'est sans grande surprise que l'on trouve que les dépenses d'alimentation à l'extérieur du domicile, de services domestiques au domicile, ainsi que de gardes et soins aux personnes à l'extérieur du domicile, sont bien plus sensibles aux caractéristiques et au revenu des femmes qu'aux dépenses des hommes.

Si l'on regarde l'ensemble des services qui remplissent des fonctions traditionnellement féminines, on voit que lorsque la femme occupe un emploi, ces dépenses augmentent très significativement ; qu'elles sont plus importantes lorsque la femme a au moins le bac, et encore plus importantes lorsqu'elle est diplômée du supérieur. Les ménages où la femme est cadre du public, et *a fortiori* cadre du privé, ont plus que les autres recours à ces services. Les caractéristiques de l'homme (diplôme et position professionnelle) n'ont, toutes choses égales par ailleurs, pas d'influence significative sur ces dépenses, au niveau agrégé.

En revanche, si l'on regarde les postes budgétaires détaillés, qui distinguent les services rendus à l'intérieur du domicile (ménage, gardes à domicile) et ceux qui le sont à l'extérieur (gardes d'enfants, institutions pour personnes âgées ou handicapées...), les résultats sont différents.

Les services à l'extérieur du domicile augmentent avec l'emploi de la femme et avec son niveau de diplôme, mais une fois pris en compte le fait que la femme occupe un emploi, sa position professionnelle n'a aucun effet significatif. Ces services à l'extérieur du domicile sont avant tout des services de garde, surtout d'enfants, auxquels les ménages ont recours lorsqu'il n'y a personne à la maison.

Les services à domicile en revanche, qui incluent les gardes d'enfants à domicile et les services des femmes de ménage, apparaissent davantage comme un bien de luxe, indépendant du temps que l'homme ou la femme pourrait passer à la maison. Ces dépenses sont très fortement sensibles au revenu de la femme, beaucoup plus qu'à celui de l'homme (coefficient très supérieur). Lorsque l'un ou l'autre des conjoints est diplômé du supé-

rieur ou cadre du public, elles augmentent significativement. Mais surtout, les variables « la femme est cadre du privé » et « elle est diplômée du supérieur » s'y distinguent par des coefficients très élevés, tandis que le coefficient de la variable « la femme exerce un emploi » n'est pas significativement différent de zéro. Cela conforte l'hypothèse selon laquelle l'usage de ces services domestiques à domicile relève de la sphère féminine et dépend, de fait, de la capacité de la femme à financer un substitut à son propre travail.

Ainsi, si les gardes et services de soins aux personnes à l'extérieur du domicile sont des dépenses que la plupart des ménages où la femme travaille doivent consentir, les services à domicile sont plus qu'une substitution de services marchands à une présence féminine diminuée par l'emploi. Indépendants de l'activité féminine⁴, ces services peuvent être vus comme achetant un gain net de temps libre pour la femme, luxe réservé à celles qui ont les moyens, financiers ou symboliques, de faire faire par d'autres les tâches domestiques qui leur incomberaient sinon.

Si les femmes cadres ou très diplômées peuvent consacrer, ou faire consacrer, plus d'argent à ces dépenses, quels que soient la profession de l'autre conjoint et le revenu du ménage, c'est peut-être, en effet, parce qu'elles sont plus dotées en capitaux (culturels, économiques, symboliques) et pèsent donc plus lourd dans la négociation. Pour reprendre la métaphore bancaire de François de Singly (1987) dans *Fortune et infortune de la femme mariée*, les femmes cadres ont choisi, en travaillant et en « faisant carrière », de gérer directement leurs biens matériels et symboliques, et cela se traduit par une plus grande influence de leurs préférences sur les choix du ménage.

Une autre possibilité serait que, sans qu'il y ait nécessairement négociation, le revenu de la femme soit affecté directement à ces dépenses, comme relevant de « son » budget, hors du « budget du ménage » entendu comme argent partagé. Cette séparation symbolique des dépenses ne peut pas apparaître, par définition, dans un traitement de l'enquête « Budget », mais elle apparaît très nettement dans les entretiens : le salaire de la femme de ménage est directement payé par le salaire de la femme. Le cas où cette affectation différenciée des deux salaires est la plus explicite est celui d'Hélène, 48 ans, assistante parlementaire mariée à un cadre dirigeant :

« Par exemple, si tu prends notre budget... moi je me suis jamais occupée par exemple ni des charges de copropriété, ni de l'électricité, ni du téléphone, tout ce qui est... tout ce qui est ce poste-là, c'est Jacques. Par contre, la femme de ménage, ses cotisations, son salaire et ses cotisations sociales, ça, c'est moi. »

Ici, le salaire et les cotisations sociales de la femme de ménage ne font pas partie des charges liées à l'appartement, qui sont du ressort de l'homme. En revanche, le salaire d'Hélène paie les courses quotidiennes, les petits équipements de la maison, et ses dépenses personnelles (vêtements...). Le poste budgétaire « femme de ménage » est ainsi payé par Hélène avec l'argent qui est à la fois le sien et celui de « l'intendance » (selon ses mots) du ménage⁵. Elle doit donc arbitrer entre la femme de ménage d'une part, la nourriture et l'équipement de la maison d'autre part, et ses dépenses personnelles, enfin. En d'autres termes, le ménage relève de sa responsabilité et elle peut choisir de le faire ou de payer quelqu'un pour le faire. Ceci rejoint tout à fait les résultats des régressions, qui semblaient indiquer que les services de ménage étaient un bien « féminin de luxe », qui dépendait de la capacité des femmes, et d'elles seules, à payer ce substitut à leur propre travail domestique.

Il semble donc qu'en ce qui concerne les dépenses, comme cela a été montré pour les tâches domestiques à travers les enquêtes « Emploi du temps », la participation massive des femmes au travail rémunéré n'a pas changé les responsabilités respectives des conjoints au sein du ménage. La femme est toujours responsable de la gestion des dépenses collectives quotidiennes et de ce qui relève des enfants, leur éducation et leur santé en particulier. Si les femmes apparaissent ainsi chargées de gérer les « flux » (courses quotidiennes, périssables), les hommes en revanche ont plus souvent la responsabilité des « gros » postes budgétaires, des « stocks » : loyers, électricité, voiture... La contribution féminine au budget a ainsi tendance à être moins visible que la contribution masculine, à laisser moins de traces sous forme de factures, voire de propriété des biens, ce qui devient problématique en cas de divorce⁶.

D'autre part, il apparaît, tant à l'analyse des données de l'enquête « Budget » qu'à celle des entretiens, que, lorsque les revenus de l'un ou de l'autre des conjoints sont élevés, il privilégie des dépenses qui lui sont propres. Les revenus des hommes et leur statut social en particulier semblent bien liés aux dépenses d'automobile et de technologie, l'informatique notamment. Ce sont des « biens supérieurs masculins ». Ils dessinent un pré carré masculin, dans lequel est investi l'argent qui n'est pas collectivisé, qui reste « l'argent de l'homme ».

Du côté des biens liés au revenu féminin en revanche, on a vu que les services domestiques étaient un « bien supérieur féminin », dont la consommation est liée aux revenus de la femme bien plus qu'à ceux de l'homme. Ceci rejoint à nouveau les résultats des enquêtes « Emploi du temps » : l'alternative demeure, pour les femmes, entre payer ces services ou accom-

plir elles-mêmes la plupart des tâches domestiques. On note qu'il s'agit là encore d'un bien collectif financé par l'argent de la femme.

Si, réciproquement, il est difficile de mettre en lumière, dans les données d'enquête, des « biens supérieurs féminins » (hormis les services domestiques), c'est peut-être parce que les femmes sont moins nombreuses à avoir des revenus élevés. Mais c'est aussi, comme le montrent les entretiens, parce que l'argent des femmes est beaucoup plus souvent mis en commun que celui des hommes, au sens où il sert aux dépenses collectives. À ce stade, il est donc nécessaire de rentrer dans la « boîte noire » du ménage pour tenter de comprendre ce que l'argent y devient, concrètement : pourquoi un euro n'est-il pas « simplement » un euro ? Comment l'histoire des individus et du couple, leur origine sociale, ou les rapports de force façonnent-ils une façon de mettre (ou non) en commun l'argent gagné par les deux conjoints ? Qu'est-ce qui est collectivisé, et qu'est-ce qui ne l'est pas ?

Du salaire de chacun à l'argent commun

Les conditions sociales de la fongibilité des ressources

L'analyse des entretiens, et des discussions sur le thème de l'argent dans le couple sur un forum Internet très fréquenté (www.aufeminin.com)⁷, permet de distinguer quatre modes de gestion de l'argent⁸ : un seul compte commun, associé à un discours du « tout ce qui est à toi est à moi » ; deux comptes séparés, et un partage des dépenses seulement, associé à un discours sur l'« équité » du partage ; l'existence simultanée de comptes individuels et d'un compte commun, celui-ci servant à payer les « dépenses communes » définies par les deux conjoints ; ou enfin, l'absence de compte commun et un transfert d'argent de l'homme vers la femme. Il n'y a pas, au premier abord, de lien évident entre le statut matrimonial des conjoints et l'une ou l'autre de ces configurations.

Ainsi, en comparant le cas où tout l'argent gagné par les deux conjoints est mis en commun et les autres cas, on peut faire quelques hypothèses sur les conditions sociales de la fongibilité totale des ressources, celle qui est supposée par le modèle du ménage unitaire et par le calcul du niveau de vie au niveau du ménage.

Tout d'abord, cette fongibilité est loin d'être évidente : une seule enquête, et une minorité de femmes qui s'expriment sur les forums Internet, témoignent de sa possibilité. Ces femmes semblent avoir, davantage que les autres, accepté une division sexuée du travail. Isabelle, 35 ans, trois enfants, ancienne maîtresse auxiliaire, ne compte pas retravailler d'ici longtemps, voire jamais – elle se dit « femme au foyer ». Elle n'envisage

absolument pas la possibilité d'un divorce ou d'une remise en question de cette organisation.

Au contraire, les femmes inactives rencontrées qui n'ont pas accès à toutes les ressources de leur mari, veulent retravailler. Mais ces couples, dès le départ, n'avaient pas mis tout leur argent en commun, que la femme travaille ou non, tandis que, dans l'exemple ci-dessus, Isabelle et son mari ont toujours fait compte commun, même lorsqu'elle était maîtresse auxiliaire. Un élément intéressant est que les femmes jeunes comme Isabelle qui prônent le compte commun se justifient d'avoir ainsi accès au salaire de leur conjoint (« *il n'est pas perdant* », « *je ne lui dois rien* »...) comme si on pouvait les accuser de profiter honteusement du travail de leur conjoint, de « *se faire entretenir* ». Cela n'est pas le cas des femmes plus âgées, ou appartenant aux classes populaires, pour lesquelles le « *tout ce qui est à moi est à toi* » et la division travail salarié/travail domestique va bien plus de soi. Ceci tend à montrer que la norme, parmi les femmes jeunes, diplômées, des classes moyennes, a changé de côté et serait plutôt du côté du partage limité et d'une volonté affichée d'autonomie financière.

On peut cependant se demander dans quel sens fonctionne la causalité : est-ce, dans le cas d'Isabelle, le fait d'avoir un accès illimité aux ressources de son mari qui a incité celle-ci à l'abandon définitif d'une activité salariée ? Ou bien, la spécialisation de chacun au service d'un « nous » collectif, avec l'homme comme seul *breadwinner* (soutien de famille) et son corollaire, la femme comme seule responsable des tâches domestiques, serait-elle une condition de la fongibilité totale des ressources ? On peut en tout cas faire l'hypothèse, qui demanderait à être vérifiée, que l'une ne va pas sans l'autre.

Un autre mode de fongibilité que nous avons pu observer est une fongibilité partielle, justifiée et circonscrite par une finalité donnée. Nous avons repris le terme de « cause commune » pour désigner le périmètre au sein duquel le partage sans égalité quantitative des ressources est à la fois possible et nécessaire. Il s'agit, dans tous les couples considérés, des dépenses concernant les enfants et des projets immobiliers. C'est alors un « projet », une « priorité » (pour reprendre les mots d'une enquêtée) qui mobilise les ressources individuelles, de manière à la fois inconditionnelle et temporaire. La cause commune définit un collectif budgétaire et justifie un dévouement sans calcul, mais en dehors de cette cause commune, les individus – et les comptes bancaires – restent distincts.

Un troisième mode de gestion des ressources consiste à avoir autant de comptes qu'il y a de « sortes d'argent » dans le ménage. C'est le cas de deux couples rencontrés, et de la majorité des femmes présentes sur le forum Internet : une partie de l'argent de chacun devient argent commun en arrivant sur le compte commun, le reste demeure argent personnel, argent

▣ L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ▣

pour les cadeaux, épargne séparée, etc. La différence est que dans ce cas, du côté de l'argent commun, il n'y a pas de « cause commune » qui justifierait un dévouement sans calcul. Il y a alors une exigence d'égalité, de partage entre deux individus de même rang, qui pose problème lorsqu'il n'y a pas, de fait, égalité de revenus entre les deux conjoints. La notion de « partage équitable » est alors invoquée, mais fait débat : qu'est-ce que partager « équitablement » les dépenses, lorsque l'on se considère comme égaux mais que l'on ne gagne pas des salaires comparables ?

Les transferts d'argent entre conjoints : une « transaction intime » problématique ?

On s'intéresse ici plus particulièrement, à la situation qui serait théoriquement la plus proche de celle où l'on pourrait parler de « salaire d'appoint » : l'homme gagne plus que la femme et il n'y a pas de compte commun, mais deux comptes séparés et un transfert d'argent régulier de l'un à l'autre. Ce cas est peut-être le plus intéressant, car c'est le moins « évident », celui qui demande le plus d'explicitation entre les conjoints. On a pu observer cette configuration dans des couples où l'inégalité des revenus entre les deux conjoints fait qu'un partage des seules dépenses n'est pas possible : il faut que l'homme partage explicitement ses ressources avec sa femme, pour que celle-ci puisse s'acquitter des tâches que la division du travail domestique lui impartit. C'est particulièrement le cas lorsque la femme ne travaille pas : elle ne gagne rien mais est chargée de dépenser l'argent affecté à « la famille » et aux enfants. Cependant, il n'y a pas de compte commun qui lui donnerait accès directement aux ressources de son conjoint, ou à une partie de celles-ci. On a étudié les formes que prennent ces transferts d'argent entre conjoints, et quels sens ceux-ci donnent à ces « transactions intimes », pour reprendre la terminologie de Viviana Zelizer (2001). On va voir que sur un terrain aussi peu normé, sauf par l'idéologie des « mondes antagonistes » (l'argent et les sentiments ne font pas bon ménage), les arrangements ne vont pas de soi et le sens à leur donner n'est jamais acquis.

Le chapitre que Viviana Zelizer (1997) consacre à l'allocation des revenus du mari dans les ménages où lui seul travaille, aux Etats-Unis au début du XX^e siècle, s'intitule *A dollar of her own : defining women's household money (un dollar propre : définir l'argent des femmes au foyer)*. Elle y analyse le débat qui eut lieu, dans la bourgeoisie en particulier, autour du versement régulier, du mari à la femme, d'une somme d'argent destinée à l'entretien du ménage. Etait-il préférable que la femme soit le moins possible en contact avec l'argent, ou valait-il mieux lui verser une « allocation » (*allowance*) pour lui permettre d'accomplir ses tâches de gestionnaire du foyer, ou encore lui donner accès au salaire du mari par le biais d'un compte commun ? Viviana Zelizer montre que la solution du transfert régulier d'argent entre les conjoints a des effets paradoxaux que nous re-

trouvons aujourd’hui. Car si l’on comprend bien que cette solution sépare l’argent du ménage de celui de l’homme, qu’en est-il de la distinction entre l’argent du ménage et celui de la femme ?

Quatre des femmes rencontrées, de milieux très différents, ont recours à ce type d’arrangement, ou y ont eu recours à un moment donné. Il s’agit des deux femmes de cadre dont le salaire est très inférieur à celui de leur mari, Hélène R. (48 ans, trois enfants, assistante parlementaire) et Anna P. (52 ans, deux enfants, éducatrice spécialisée, qui entame une procédure de divorce au moment de l’entretien) ; de Camille (32 ans, trois enfants, vendeuse, mariée à un architecte, en congé parental) ; d’Anne-Marie D. (49 ans, deux enfants, gardienne d’immeuble, dont le mari est conducteur d’engins dans le Bâtiment et Travaux publics (BTP). Ce qui frappe ici est la similitude du traitement de l’argent des deux conjoints, bien que les éléments biographiques des quatre couples (âge, histoire du couple, positions sociales avant et après le mariage...) diffèrent énormément.

Le calcul est, dans ces quatre cas, fait par soustraction : le transfert d’argent est égal à la différence entre les revenus de la femme et toutes les dépenses qui lui incombent du fait de la division du travail dans le couple, comme on l’a vu dans la première partie, à savoir « tout ce qui est pratique », selon les mots d’une enquêtée : les courses quotidiennes, l’habillement, et tout ce qui concerne les enfants. Ce mode de calcul peut être résumé par l’équation :

<p>(budget « courses » + budget « enfants ») - revenus féminins</p> <p style="text-align: center;">=</p> <p>transfert du compte de l’homme vers le compte de la femme</p>
--

La différence entre les revenus de l’homme et de la femme est que ceux de la femme sont calculés en fonction des besoins de la famille, alors que ceux de l’homme dépendent de son travail : la « domestication » de l’argent implique un autre mode de calcul de la « juste rémunération » que celui qui a cours dans le monde du travail salarié. Cette référence aux besoins du « ménage » et nullement des individus qui le composent, est omniprésente dans le calcul des montants qui passent du compte de l’homme à celui de la femme.

Plus particulièrement, dans le cas où la femme interrompt ou reprend une activité salariée, la « mensualité » ou « subvention » (selon les mots de deux enquêtées) qui passe du compte de l’homme à celui de la femme évolue en conséquence : lorsque l’une d’entre elles s’est mise en congé

parental, le transfert a augmenté. À l'inverse, quand une autre a repris une activité salariée, puis quand les deux aînés des enfants ont été indépendants financièrement, le transfert a été peu à peu réduit. Comme le revenu minimum d'insertion (RMI), la mensualité que leur verse le mari est donc une allocation compensatoire : si leurs ressources propres augmentent, la mensualité diminue d'autant, et si les dépenses pour les enfants diminuent, elle diminue de même.

Même sur le petit nombre de cas étudiés, on est frappé par la similitude des significations données à cet argent. Comme on l'a vu, l'argent transféré de l'homme à la femme s'ajoute à l'argent gagné par la femme pour devenir l'argent du ménage. C'est d'ailleurs précisément cet étiquetage comme « argent du ménage » qui rend ce transfert possible et acceptable socialement. Le mari ne « paie » pas sa femme pour qu'elle fasse les courses, il lui donne de l'argent, ainsi collectivisé, pour qu'elle puisse s'acquitter des dépenses collectives qui lui incombent, comme on l'a vu dans la première partie. C'est pourquoi le montant du transfert est défini en référence à des besoins, ceux de la famille. C'est également pourquoi le sentiment de propriété de la femme sur l'argent qui se trouve sur son compte est moindre que celle de l'homme sur le sien : l'un sépare l'argent commun de « son » argent, l'autre voit « son » argent amalgamé dans l'argent commun.

Finalement, on voit bien à quel point le « salaire d'appoint » n'en est pas un. La façon dont les budgets de la famille, de l'homme et de la femme sont constitués est même tout à fait à l'opposé de cette idée d'appoint, de quelque chose qui vient en plus. L'accession massive des femmes au salariat n'a pas été synonyme d'« argent de poche » qui aurait échappé à la comptabilité ordinaire du ménage, ni de « supplément » apporté à un budget familial constitué par le « gros » salaire. Le « petit » salaire féminin sert de base et c'est sur le compte où il est déposé que s'ajoute la somme allouée par le mari pour constituer le « nécessaire » pour la famille. Le budget du ménage se confond avec celui de la femme, tandis que l'homme dispose d'un pré carré financier qui n'est qu'à lui. En fait, le « salaire d'appoint » constitue dans ce cas plus une économie pour le mari, qu'un surplus pour le ménage.

Ainsi, au-delà des différences bien connues de classe sociale, de revenu, de lieu de vie et de structure familiale, la variable « genre du – ou des – apporteurs de ressources » exerce aussi sur la consommation une influence importante. Les responsabilités dans la gestion du budget sont largement sexuées.

De plus, pour que le ménage fonctionne avec cette répartition des rôles, alors qu'elle ne correspond souvent pas à la répartition des ressources, les couples mettent en place des arrangements variés. C'est pourquoi on peut

parler de « partage des dépenses et des ressources », car dans les calculs des individus, ce sont les dépenses qui sont premières : c'est ce qui doit en être fait qui détermine, à l'intérieur du ménage, la répartition de l'argent. C'est dans l'intervalle entre les deux partages, celui des dépenses et celui des revenus, que peuvent naître les inégalités entre les conjoints. Car si les dépenses sont clairement sexuées, les ressources n'apparaissent fongibles que sous certaines conditions. Comme pour le travail domestique qui instaure pour la femme une « double journée », l'argent des femmes peut se trouver en quelque sorte deux fois collectivisé : à la fois matériellement, lorsque l'argent du mari s'y ajoute pour en faire « l'argent du ménage », et symboliquement, lorsque cet argent, logiquement, doit servir à tous. Tandis que l'homme, une fois les « grosses » dépenses acquittées, se voit en possession d'un argent libéré des obligations collectives, sur l'usage duquel ne pèsent pas les mêmes restrictions, et dont la propriété symbolique est pleinement sienne. La circulation de l'argent au sein du couple et les significations qui y sont attachées d'une part, et la nature des dépenses de chacun d'autre part, sont ainsi indissolublement liées. L'inégalité entre les deux conjoints peut aussi être favorisée par l'impossibilité d'ouvrir une négociation explicite sur la répartition des ressources, parce qu'elles sont trop inégalement réparties. Le maintien de l'inégalité est alors un moyen de « contenir les forces centrifuges internes à l'équipe conjugale » (de Syngly, 1987). Au contraire, lorsque les ressources des deux conjoints sont égales, l'objectivation du partage et la délimitation de l'argent commun ne posent pas de problème en termes d'égalité : la « transparence » est alors aisée. Le compte commun « en plus », typique de cette situation, étant utilisé pour payer toutes les dépenses définies comme collectives, cet arrangement atténue de plus le caractère sexué des dépenses collectives, comme il atténue la division sexuée du travail (travail marchand/travail domestique), puisque les deux conjoints apportent au ménage l'argent de leur travail.

En retour, lorsque les femmes adhèrent à ce modèle d'égalité quantitative et d'objectivation, comme un grand nombre de celles qui discutent sur le forum Internet étudié, elles se trouvent souvent face à une contradiction. Les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail surgissent à l'intérieur du couple et mettent en tension une volonté d'égalité explicite et une inégalité de fait. Si les dépenses sont faites au *prorata* des ressources, de manière explicite, cela met en lumière la participation de chacun. Cette participation peut être « équitable » mais, si le salaire de la femme est inférieur, sa participation le sera également, alors que justement la volonté de partager explicitement trouvait sa justification dans une volonté d'égalité quantitative. Cette contradiction est source de beaucoup d'interrogations, souvent sans réponse, sur les forums Internet consultés et pour l'une des femmes rencontrées.

▮ L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ▮

Pour terminer, que peut-on dire de la mise en commun totale d'un argent indifférencié que supposent les notions de « ménage » et de « revenu disponible par unité de consommation » ? D'une part, on a montré que l'argent, même dématérialisé, restait différencié. D'autre part, la mise en commun n'existe que sous certaines conditions. Parmi ces conditions, on a émis l'hypothèse que figure en bonne place l'acceptation des rôles sexués – l'homme pourvoyeur des ressources par sa présence sur le marché du travail, la femme chargée des tâches domestiques.

C'est un modèle dans lequel, selon l'expression de François de Singly, « l'égalité est fondée sur une dépendance » car c'est l'homme qui gère, de manière indirecte, les capitaux de la femme. Mais l'incertitude quant à la pérennité des couples remet en question la viabilité de cette répartition des rôles : le mari n'est plus un placement sûr. L'échange ne fonctionne plus alors. Quand ce pacte n'est pas conclu entre les conjoints, il n'y a plus la dépendance qui « fondait » l'égalité et les inégalités peuvent apparaître.

Car si l'acceptation des rôles sexués au sein du couple est un corollaire de la fongibilité des ressources, on voit bien ce qu'il en coûte de la refuser et de prôner le « modèle égalitaire » où les deux conjoints participent de leurs deux salaires au budget commun. L'accès aux ressources de l'autre conjoint n'est plus considéré comme « normal », tandis que les montants de la participation de chacun aux dépenses communes sont explicités. Ce fonctionnement peut paraître « simple », voire « naturel », pour des femmes jeunes et diplômées qui gagnent un salaire égal à celui de leur conjoint. Mais elles sont peu nombreuses. L'égalité revendiquée peut n'être, pour les femmes les moins dotées, qu'un marché de dupes, les privant des ressources de l'homme sans leur permettre pour autant d'accéder à un statut véritablement égal puisqu'elles gagnent souvent moins que leur conjoint, sont plus exposées au chômage et risquent davantage d'arrêter de travailler au cours de leur vie. Dans la majorité des cas, il y a donc une contradiction entre la volonté d'une égalité « quantitative », mesurable, et la réalité des conditions salariales qui fait que le salaire des femmes est souvent moins élevé, et plus précaire, que celui de leur conjoint. Dès lors que l'on refuse une division du travail qui laisse à l'homme la tâche de gagner l'argent du ménage, comment être égaux dans la constitution d'un budget commun, si l'on ne dispose pas des mêmes ressources ?

Annexes

Annexe I

Influence propre du statut et du diplôme des deux conjoints sur la consommation

Lecture : Les cases marquées par des étoiles signifient que la caractéristique de l'homme ou de la femme (en colonne) a une influence statistiquement significative sur la dépense considérée (en ligne). ** signifie une influence au seuil de 5%, * au seuil de 10%.

Par exemple, si l'on regarde le pourcentage des dépenses du ménage consacrées aux alcools et tabacs (première ligne du tableau), on voit que la position professionnelle de l'homme et le niveau de diplôme de la femme influent sur ces dépenses, « toutes choses égales par ailleurs » (cf. annexe II pour plus de détails sur la méthode).

Postes budgétaires	Position professionnelle de la femme	Position professionnelle de l'homme	Niveau de diplôme de la femme	Niveau de diplôme de l'homme
Postes budgétaires agrégés				
Alcools et tabac		*	**	
Habillement		*	**	
Aménagement du logement	**		*	
Santé		**	**	
Communications				*
Loisirs et culture	*	*	**	
Alimentation hors domicile et hébergement		**	**	**
Biens et services personnels	**		**	
Postes budgétaires détaillés				
Matériel informatique				*
Alimentation à l'extérieur du domicile		**	**	
Restaurants		**	**	
Cantines	**			
Dépenses d'éducation hors scolarité			**	
Ménage et service de soins à autrui⁹	**		**	
Gardes et services de soins à l'extérieur du domicile			**	
Services domestiques¹⁰	**		**	

Source : Enquête « Budget des Familles », Insee, 2000

Annexe II

Méthodologie de l'exploitation statistique des données de l'enquête « Budget des familles »

La première série de régressions estime la relation entre le niveau de la consommation d'un certain nombre de biens et non pas le revenu total du ménage, mais les revenus des deux conjoints introduits comme deux variables distinctes. On teste ensuite si l'effet d'un euro supplémentaire gagné par la femme est le même que celui d'un euro supplémentaire gagné par l'homme¹¹. Ici, on considère uniquement les couples dont les deux membres ont entre 25 et 55 ans, et sont salariés à plein-temps et toute l'année, soit 1 264 couples.

On estime le modèle :

$$\ln(c_j + 1) = b_0 + b_f \ln Y_f + b_h \ln Y_h + \sum_i b_i A_i + u_i$$

$$u_i \approx N(0, \sigma^2)$$

Où c_j désigne la dépense du poste j . Les A_i sont des variables de contrôle¹². Du fait du grand nombre de zéros dans les dépenses observées, on estime les coefficients du modèle à l'aide d'un modèle Tobit. Si l'origine du revenu ne fait aucune différence dans la façon dont il est dépensé, s'il y a *income pooling*, alors $b_f = b_h$: un euro supplémentaire de revenu féminin a le même effet sur la consommation d'un bien donné qu'un euro supplémentaire de revenu masculin. On applique ces deux méthodes aux 12 postes agrégés de la nomenclature de l'enquête « Budget des Familles », ainsi qu'à 49 postes détaillés.

Le champ de la seconde régression est plus étendu (3 754 ménages), car elle cherche à mesurer l'influence de la position sociale et du diplôme des deux conjoints, qu'ils soient salariés ou inactifs. Les variables expliquées sont les mêmes : les 12 postes de dépenses agrégés, puis 98 postes de dépenses détaillés. Les variables explicatives sont le logarithme du revenu ; son carré ; le nombre d'enfants du ménage ; l'âge de l'homme¹³ ; le degré d'urbanisation de la commune de résidence ; les positions professionnelles respectives, en 10 postes, de la femme et de l'homme ; le diplôme le plus élevé de la femme et de l'homme ; et enfin, une variable dichotomique valant 1 si la femme exerçait un emploi au moment de l'enquête.

Annexe III

Les sources ethnographiques : entretiens et forums Internet

Le travail ethnographique, a été réalisé en 2004 dans le cadre d'un DEA¹⁴.

Les entretiens

Huit entretiens approfondis ont été menés avec des femmes d'âges, de positions sociales, de situations professionnelles et matrimoniales variées :

– Anna P., 52 ans, Bac + 2, éducatrice spécialisée à mi-temps, mariée à un cadre du bâtiment depuis 1979 (séparation des biens), entame une procédure de divorce (pour faute), deux enfants (22 et 20 ans), vit à Paris (séparée de son mari).

– Valérie L., 50 ans, BEP, coiffeuse (propriétaire de son salon), mariée deux fois (1 divorce, 1 veuvage), sans enfant, cohabite depuis 1998 avec Franck T., VRP, divorcé, également sans enfant. Ils vivent dans le Loir et Cher.

– Anne-Marie D., 49 ans, certificat d'études, gardienne d'immeuble, mariée depuis 1975, trois enfants (27, 23, 20 ans), mariée à Emmanuel, conducteur de chantier. Ils vivent dans le Val d'Oise.

– Hélène R., 48 ans, Sciences Po Grenoble, assistante parlementaire, mariée depuis 1975, trois enfants partis du foyer parental (28, 26, 22 ans), mari cadre dirigeant. Ils vivent à Paris.

– Isabelle B., 35 ans, DEA, maîtresse auxiliaire en congé parental (ne compte pas reprendre le travail), mariée depuis 1993, trois enfants (8, 5, 1 an), mari professeur (en prépa). Ils vivent dans les Hauts-de-Seine.

– Camille V., 32 ans, Bac + 2 ans d'école de théâtre, vendeuse, en congé parental, en couple depuis 15 ans avec Louis, architecte, trois enfants (8, 5, 3 ans), mariés depuis 2000. Ils vivent dans le Val-de-Marne.

– Claire C., 29 ans, école de commerce à Bordeaux, contrôleuse de gestion, au chômage, mariée depuis 2000, un enfant âgé de 2 ans, conjoint chercheur. Ils vivent dans le Val-de-Marne.

– Julie P., 26 ans, HEC, cadre commerciale, sans enfant, cohabite depuis 1999 avec Vincent G., également cadre commercial. Ils vivent à Paris.

Les forums Internet

Les forums Internet analysés sont issus du site « aufeminin.com », un portail féminin très fréquenté (3 millions de pages vues par mois), et célèbre pour ses forums où sont « postés » des millions de messages (plusieurs

▮ L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ▮

milliers par jour). L'un de ces forums s'intitule « nous et l'argent »¹⁵. On a analysé quatre discussions, dont deux en particulier ont donné lieu à des débats animés, entre décembre 2003 et juin 2004, soit au total 150 messages.

On peut connaître les caractéristiques des femmes qui y participent par leurs autres messages et par leur « profil », sorte de fiche de renseignements où peuvent être ajoutés des albums photos, etc. Y figurent notamment au minimum l'âge, le lieu de résidence, le statut matrimonial. La régie publicitaire du site donne enfin les caractéristiques moyennes des femmes qui visitent le site : elles sont actives à 65%, jeunes (les 21-34 ans, « coeur de cible », représentent 55% des visites), et bien plus souvent diplômées (niveau > bac +2) que la population féminine du même âge dans son ensemble. Les femmes des quatre discussions analysées étaient en majorité employées ou professions intermédiaires, du secteur privé comme du secteur public.

Ainsi, avec toute l'approximation sociologique que cela inclut, on peut dire que les forums expriment les préoccupations de femmes jeunes et diplômées des classes moyennes. La question « qui paie quoi dans le couple ? » fait clairement partie de ces préoccupations.

Notes

1. Les résultats présentés ici sont issus de l'enquête de l'année 2000, réalisée par l'Insee. L'échantillon de l'enquête compte plus de 10 000 ménages, soit environ 25 000 individus. La méthode est présentée plus précisément en annexe I.
2. Cette expression de « cause commune » est tirée de l'article de Sibylle Gollac (2003). Elle donne précisément un membre de la famille, malade, et une maison comme exemples de « causes communes » qui « mobilisent l'ensemble de la maisonnée et imposent à ses membres un dévouement quasiment sans borne ».
3. Dans l'un des couples rencontrés, l'homme a par exemple souscrit un contrat d'assurance-vie au bénéfice de sa femme lorsque celle-ci a arrêté de travailler, « au cas où il lui arriverait quelque chose ».
4. Du moins sur la population que nous avons étudiée, qui n'inclut, rappelons-le, que les femmes salariées ou inactives en couple avec des hommes salariés.
5. Nous reviendrons sur cette absence de distinction entre les deux « sortes d'argent » dans la seconde partie.
6. C'est le cas d'une enquêtée, Anna P., mariée sous le régime de la séparation des biens « pour le cas où l'entreprise [du père de son mari] aurait fait faillite », qui n'est propriétaire d'aucun bien durable que le couple ait acquis durant leurs 25 ans de mariage.
7. Ces deux sources sont décrites plus précisément en annexe II.
8. Les trois premiers modes sont présentés, du point de vue de l'étude ethnographique de quelques cas, dans Delphine Roy (2005).

9. Le poste « 12 311 : services de protection sociale », regroupe des services marchands qui accomplissent des tâches de soin à autrui, traditionnellement féminines : gardes d'enfants, ménage, soins et services rendus à des personnes âgées ou handicapées (accueil de jour, aides ménagères, restauration...), au domicile comme à l'extérieur.
10. Ménage et gardes à domicile.
11. Suivant la méthode exposée par Shelley A. Phipps et Peter S. Burton dans leur article de 1998 intitulé "What's mine is yours? The influence of male and female incomes on patterns of household expenditures", qui utilise les données canadiennes de l'enquête Famex (family expenditure survey) de 1992.
12. Nombre d'enfants, âge de l'homme et son carré, diplôme de l'homme et diplôme de la femme (en quatre postes), position professionnelle de l'emploi de l'homme et de celui de la femme, région de résidence, degré d'urbanisation de la commune de résidence.
13. On n'a pas introduit l'âge de l'homme et celui de la femme car ils sont corrélés à près de 85%.
14. Les usages différenciés des revenus de l'homme et de la femme au sein du ménage : partage des dépenses et des ressources, sous la direction de Christian Baudelot, DEA de Sciences Sociales, ENSEHESS, 2004.
15. www.aufeminin.com, rubrique « forum », puis « vie pratique », sous-section « nous et l'argent ».

Bibliographie

- BAYET, Alain, CHAMBAZ, Christine, GUÉGANO, Yves et HOURRIEZ, Jean-Michel, Les choix de consommation des ménages : une question de revenu avant tout, *Économie et Statistique*, n° 248, novembre, 1991, p. 21-31.
- BOURGUIGNON, François, BROWNING, Martin, CHIAPPORI, Pierre-André et LECHÊNE, Valérie, "Intra-household allocation of consumption: a model and some evidence from French data", *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 29, 1993, p. 137-156.
- CONCIALDI, Pierre, 2001, Bas salaires et "travailleurs pauvres", *Les Cahiers Français*, n° 304, p. 60-67.
- CONCIALDI, Pierre et PONTHEUX, Sophie, L'emploi à bas salaire : les femmes d'abord, *Travail, genre et sociétés*, n° 1, 1999, p. 23-41.
- GOLLAC, Sybille, Maisonnée et cause commune : une prise en charge familiale. In WEBER, Florence, GOJARD, Séverine et GRAMAIN, Agnès (dir.), *Charges de famille, dépendance et parenté dans la France contemporaine*, La Découverte, Paris, 2003, p. 274-361.
- MARUANI, Margaret, *Les mécomptes du chômage*, Bayard, Paris, 2002.
- PHIPPS, Shelley A. and BURTON, Peter, "What's Mine is Yours ? The influence of Male and Female Incomes on Patterns of Household Expenditure", *Economica*, New Series, Vol. 65, n° 260, 1998, p. 599-613.
- PONTHEUX Sophie et CONCIALDI Pierre, Les bas salaires en France : quels changements depuis 15 ans ?, *Premières Synthèses*, MES-DARES, n° 48-1, novembre 1997.

▮ L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ▮

ROY, Delphine, Tout ce qui est à moi est à toi ? Mise en commun des revenus et transfert d'argent dans le couple, *Terrain*, n° 45, septembre 2005, p. 41-52.

SINGLY, François (de), *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, 1987.

ZELIZER, Viviana, *The Social Meaning of money*, Princeton, Princeton University Press, 1997.

ZELIZER, Viviana, Transactions intimes, *Genèses*, n° 42, mars 2001, p. 121-144.

Les bons comptes font-ils les bons amants ?

Engagement féministe et rapport à l'argent dans la sphère privée

Valérie Lootvoet

Les relations entre le couple et l'argent font récemment, en sociologie, l'objet d'intérêt dans une optique de rapports sociaux de sexe. Nous avons investigué ce sujet sous l'angle de la capacité d'épargne de femmes, comme *matrimoine* ou capital sexué, en observant leurs pratiques pour conserver de l'argent dans le cadre du couple hétérosexuel.

L'intérêt pour cette problématique naît d'enquêtes (Lootvoet, 2006) et de consultation de travaux de prédécesseurs (entre autres Roy, 2006) qui mettent en exergue les conditions freinant ou impossibilisant pour les femmes la constitution d'argent à elles. Soulignons qu'en Europe (et de manière mondiale), les statistiques indiquent que les femmes comptent au nombre des plus pauvres alors même qu'elles fournissent la majorité du travail dit à la fois productif et reproductif. Les femmes ont pourtant massivement investi le salariat depuis l'après-guerre, or, leur pauvreté individuelle (Meulders et O'Dorchai, 2010) reste bien supérieure à celle des hommes. Il peut dès lors être légitime de se demander si cette pauvreté n'est pas organisée de manière structurelle et comment elle l'est ?

En effet, comment ces structures, et notamment les logiques de socialisation sexuée et les coutumes de vie quotidienne, adossées à celle du droit et du salariat, opèrent-elles auprès des femmes dans la possibilité de « préservation financière de soi » ? Comment celle-ci est-elle colorée par les rôles maternel et conjugal¹, mêlés aux expériences de vie ? Qu'est-ce que les femmes, socialisées à la logique du don (Dussuet, 2004), conservent de l'argent qu'elles obtiennent ? se sentent-elles légitimes à conserver du capital propre, pour peu qu'elles puissent en constituer ?

Les femmes ont-elles la permission ou la possibilité, explicites ou implicites, d'obtenir de l'argent et surtout, de le conserver ? Quel sens donnent-

elles à cette conservation d'argent dans leur individuation et la pratique d'un égoïsme sain (de Singly, 2005) dès lors que l'argent constitue l'une des nécessaires conditions de (sur-)vie dans une société basée sur des échanges économiques ?

Comment les femmes imbriquent-elles la protection d'elles-mêmes, dans la construction du couple, d'un point de vue matériel? Conservent-elles leur argent pour elles et ce partant, à quoi l'affectent-elles en termes de contribution commune et d'argent à soi? Quelles sont les répartitions et contributions au sein du couple, et comment est instituée la communautarisation éventuelle des ressources? Il s'agira donc de travailler à la fois sur les aspects symboliques et matériels qui relèvent de cette conservation d'argent à soi, qui est aussi une capacité d'épargne.

Ces interrogations ont guidé le présent travail. Nous chercherons à investiguer, de manière exploratoire, les faits et stratégies avancés par les femmes dans la production et la conservation de capitaux propres dès lors qu'elles sont «encouplées» et parentes. Les femmes interviewées ont pour caractéristiques sociales d'être munies de capitaux culturels forts (elles sont universitaires) et ne sont pas séparées du père de leurs enfants. Elles sont donc «prémunies» de mauvaises expériences éventuelles liées à une séparation.

Hors de toute conception selon laquelle les droits des femmes connaîtraient une progression linéaire, nous nous pencherons sur une revue de littérature socio-historique sur la problématique. Nous proposerons ensuite, à partir des interviews effectuées, de dégager des modèles de conservation d'argent propre opérationnalisés par les interviewées.

L'argent à soi: oui, mais comment? Dimension historique

Etre propriétaire d'argent à soi peut être un état issu de diverses combinaisons. Etre propriétaire de capitaux financiers peut intervenir soit par rémunération (travail) soit par transfert/transmission² (dans le cadre d'un mariage, ou de manière transgénérationnelle, d'un don parental ou d'un héritage). Les femmes ont ainsi toujours eu de l'argent à elles. Mais de quelle manière?

L'argent reçu

Si l'on s'intéresse aux pratiques de don intrafamilial et intergénérationnel, bien des femmes sont nées au sein de familles qui leur conféraient, par leur naissance, des capitaux personnels. Ainsi, la pratique de la dot, que l'on rencontre sur de nombreux continents et qui tend officiellement à disparaître en Europe aux 18^e et 19^e siècles, fut longtemps le moyen pour les femmes de recevoir de l'argent. Si le mari en reçoit la gestion, cette dot

sert de cassette financière, et, en cas de divorce, doit être restituée à l'ex-épouse. «*Dans les familles patriciennes d'Italie, au 16^e siècle, la dot d'une épouse pouvait aller jusqu'au 5^e des avoirs familiaux. La somme versée était confiée à la gestion du mari, mais elle devait être investie, afin de dégager des revenus, dont une partie était directement versée à la femme pour ses dépenses personnelles*» (Goody, 1985 : 131).

La dot constitue un trait fondamental du mariage, depuis l'Antiquité jusqu'à la fin du 19^e siècle. Elle s'inscrit dans ce que Jack Goody nomme «*le régime de la propriété féminin*», et peut venir soit en complément soit en substitution de la part d'héritage ou d'autres formes de transmission entre vifs. Selon Goody, la dot fait partie d'un processus par lequel la propriété se transmet d'une génération à l'autre. La dot ne constitue pas, selon lui, une exclusion de la femme de l'héritage, car à ses yeux la dot et l'héritage font également partie d'un processus intergénérationnel de dévolution par lequel les filles ont accès aux biens de leurs parents, même si c'est à des moments différents de la vie : «*Bien que la dot fût souvent gérée par le mari comme faisant partie des biens conjugaux, elle n'en cessait pas moins d'appartenir à la femme (et après elle à ses enfants) et le douaire apporté en veuvage était généralement proportionnel à ce qu'elle avait apporté en dot. [...] C'est en fait le veuvage qui, in fine, lui donne une bien plus grande liberté économique et juridique*». La dot permet aux filles une alliance dans le groupe socio-économique égal au leur (pour elle et les enfants à venir), sans entacher la réputation de la famille (Goody, 1985 : 127-129). Les héritières sans frère(s) héritent de la totalité des avoirs parentaux, ce qui en fait des jeunes filles convoitées (Goody, 1985 : 130). Le montant de la dot dépend de la classe sociale. Parfois, la future mariée travaille afin de constituer son trousseau, pratique liée à un âge plus tardif au mariage, à une certaine indépendance des parents et au fait d'être issue d'une famille moins nantie.

Selon Goody donc, «*la dot reste une pratique de dimension centrale du système social, liée à l'existence de classes sociales stratifiées, laquelle rend impératif d'éviter toute mésalliance aussi bien pour les filles que pour les fils. La dot structure toute la question du mariage, non seulement le choix de l'époux mais la position de la femme une fois mariée, et surtout, après la mort du mari, quand la veuve se trouvait à la tête d'une fortune parfois considérable, et qui, souvent, revenait in fine à l'Eglise. Sans doute une fortune personnelle ne donne-t-elle pas automatiquement à celui qui la détient autorité et pouvoir, mais elle y contribue globalement. Globalement, la dot donnait du pouvoir aux femmes*» (Goody, 1985 : 144).

D'autres transferts sont organisés envers les filles au décès des parents. En France, dans certaines familles riches, tandis que règne le droit d'aînesse

et de primogéniture mâle, certaines filles sans frères peuvent hériter des terres et biens comme si elles étaient des hommes, et les gérer en toute autonomie.

Il ne s'agit donc pas de relativiser les effets de domination masculine impuables au droit comme aux coutumes, mais de montrer que jusqu'à l'égalisation des droits en termes d'héritage, les femmes pouvaient malgré tout disposer d'un certain argent à elles.

L'argent gagné

Les femmes ont toujours travaillé, bien avant leur entrée dans le salariat (Schweitzer, 2002)³. L'affirmation selon laquelle « avant, les femmes ne travaillaient pas » doit être tenue pour aussi suspecte que le très abstrait *male breadwinner* (Peemans-Poullet, 2010). De même que l'idée que seules les femmes des milieux populaires auraient été les seules à travailler (Segalen, 1981).

Les femmes gagnent donc de l'argent. Selon Scott et Tilly, à l'ère préindustrielle, le couple était la communauté de travail la plus simple, la communauté élémentaire, et dès le mariage, tout est communautarisé. Chaque conjoint apporte ses ressources matérielles, et la situation économique va jouer ou non sur le travail de la femme mariée. L'arrivée des enfants bouleverse celle-ci, sans pour autant que cela exclue l'épouse d'une activité productrice, qui sera plus ou moins formelle selon le nombre d'enfants (Scott et Tilly, 1987 : 87-89). À la campagne, certaines femmes se louent pour le travail dans les champs ou travaillent pour le textile à domicile, et en ville, par exemple, les femmes filent pour leur tisserand de mari.

L'industrialisation (et donc la modification du lieu de travail) et le passage à une économie dite de salaire familial vont faire que « *la composition de la famille n'est plus dictée par le besoin en main d'œuvre mais comme dans l'économie domestique, par le besoin d'argent liquide* » (Scott et Tilly, 1987 : 185). En fait, dès que les jeunes gens se marient et travaillent tous deux, leur situation peut être bonne, mais c'est l'arrivée des enfants qui plonge le couple dans la difficulté, l'homme étant le principal pourvoyeur jusqu'à ce que les enfants soient en âge de travailler. Le salaire de ces enfants devenues jeunes filles est au départ souvent communautarisé avec celui de la famille. Toute ressource l'est en effet. Mais le passage d'une économie familiale à une économie de salaire familial va permettre ce facteur autonomisant pour les jeunes femmes : lorsque ces jeunes filles sont envoyées pour travailler comme domestiques, et que les liens avec les familles tendent à être rompus, elles ne se trouvent plus dans la mise à disposition de leur argent dans une mise en commun financière mais peuvent se constituer un bien à elles : « *Le lieu de travail éloigné du foyer*

familial, un salaire individuel, la vie dans une cité et non dans une petite communauté villageoise augmentèrent l'autonomie des filles de la classe laborieuse» (Scott et Tilly, 1987 : 201). Les jeunes filles économisent alors pour se constituer un trousseau et sont plus libres de se trouver elles-mêmes l'époux de leur choix.

L'argent rapté

L'adoption du code Napoléon, en 1804, fait de la femme mariée une mineure sous la tutelle de son mari en lui ôtant toute capacité juridique. Son article 1124 stipule : «*Les personnes privées de droits juridiques sont les mineurs, les femmes mariées, les criminels et les débiles mentaux*». L'épouse est interdite de signature d'un contrat et de gestion de ses biens, de travail sans autorisation du mari, et de toucher elle-même un salaire.

En Belgique, d'un point de vue légal les femmes gardent leur argent à elles, puisqu'elles sont majeures et vaccinées... tant qu'elles ne se marient pas. La Belgique adopte le code civil Napoléon, déjà en vigueur avant la création de l'Etat en 1831, qui est totalement défavorable aux femmes mariées.

Voyons quelques exemples précis qui indiquent, par la négative, l'évolution des lois en faveur des femmes. Au tournant du 19^e siècle, «*la loi du 10 février 1900 reconnaît et protège le droit d'épargne de la femme mariée, celle du 10 mars 1900 l'autorise à conclure un contrat de travail et à percevoir son salaire jusqu'à 3000 F par an au maximum si cet argent est dévolu au ménage.*» (Keymolen et Coenen, 1991 : 29).

En 1922, les épouses gagnent le droit de percevoir tout leur salaire et toute rétribution ; en 1928, de percevoir leur propre pension et en 1932, de disposer, d'administrer et de jouir de «*biens réservés*» (le revenu professionnel et le produit des économies qui en résultent) et cela indépendamment du régime matrimonial (Peemans-Poullet, 1991 : 123). En 1958, est proclamée l'égalité juridique entre hommes et femmes (l'incapacité civile de la femme est maintenue sauf pour la gestion de ses biens immeubles). En 1973, une femme mariée peut ouvrir un compte bancaire sans la signature du mari.

C'est donc le mariage qui appauvrit les femmes et les rend individuellement indigentes, et ce, on le voit, de manière très récente. La situation privée des femmes intervenait de manière concrète sur leur capacité légale à pouvoir gérer et donc conserver leur argent, ce qui n'a pourtant pas de fondement, si ce n'est le patriarcat.

L'argent à soi: oui, mais comment? Dimension sociologique

Aujourd'hui la dot n'existe plus officiellement. L'homogamie s'est teintée d'une revendication sentimentale : les futurs époux font valoir le fait de

se plaire et de s'aimer comme une composante nécessaire et préalable à leur union⁴. Le transfert d'argent continue d'exister lors de l'installation d'un couple, indifféremment des sexes : argent, maisons, appartements, etc. peuvent accompagner celle-ci chez les familles nanties. Il s'agit d'une sorte d'avance sur héritage qui permet toujours aux jeunes gens de se marier dans les mêmes cercles. Les affaires d'argent au mariage restent discutées lors de la contractualisation des mariages.

L'argent reçu

Il est très difficile aujourd'hui de savoir de quelle manière les filles et les garçons héritent ou reçoivent de l'argent en l'absence d'étude sexuée des pratiques de transmission entre vifs ou au décès des parents. On sait cependant, par certaines sources, que les dons sont inégaux bien avant l'âge adulte, de manière sexuée. Les garçons reçoivent dès la plus jeune enfance des jeux plus onéreux que ceux des filles. Plus tard, relate Françoise Héritier, en Europe, dans le cycle des études supérieures, si les filles « *poursuivent de plus en plus longtemps leurs études, une enquête de l'observatoire de la vie étudiante, menée en 1997, montre que, jusqu'au troisième cycle, les filles sont moins soutenues financièrement que leurs frères par leurs parents, ce qui est aussi vrai pour la dotation en matériel électronique (37% des garçons ont un ordinateur contre 25% des filles étudiantes) et en équipements de loisirs.* » (Héritier, 2002).

A part quelques incises de cet ordre, il ne semble pas y avoir de travaux prenant en compte les pratiques contemporaines d'héritage au moyen d'une analyse des rapports sociaux de sexe. Si Anne Gotman a fourni une étude sur l'héritage (2006), celle-ci n'inclut pas cet angle de recherche. Pourtant, à un moment auquel les écarts entre revenus et fortunes semblent se recreuser, il serait indispensable d'observer les pratiques en matière de don d'argent aux « fils et filles de ». Comme le dit Pierre Bras, « *Maintenant que les revenus du capital retrouvent de la vigueur par comparaison aux revenus du travail, et que les jeunes générations vivent dans un monde où l'héritage a recouvré un poids comparable à celui qu'il avait jusqu'à la première guerre mondiale, les processus d'altérité – c'est-à-dire de concurrence des sexes et donc de relégation des femmes – et de captation reprendront-ils comme jadis ?⁵ [...]. Des études concrètes sont nécessaires. On devrait particulièrement examiner, en se plongeant dans les minutes notariales, comment se font les donations familiales (que donne-t-on aux fils, aux filles ?) : les donations constituent l'un des terrains d'exercice traditionnel de l'inégalité des sexes, les parents ayant plus de latitude dans ces opérations que lors des successions pour privilégier les « garçons ». Cette interrogation sur les donations est d'autant plus fondée que ces dernières connaissent aujourd'hui un essor, un âge d'or, qui s'exploite par*

le désir répandu de compenser la survenue de plus en plus tardive des successions en raison de l'allongement de la durée de vie ; comme l'explique Piketty : on reçoit désormais des donations à l'âge où jadis on héritait. Ce n'est pas une bonne nouvelle pour les femmes, ajouterais-je » (Bras, 2015).

L'argent gagné

Les femmes et les hommes gagnent aujourd'hui des salaires différents, bien loin de la réalisation de la revendication « à travail égal, salaire égal ». L'imposition d'un rapport différencié et genré à l'argent débute très tôt pour les enfants. Ainsi, pour ceux-ci, en Belgique, le « payé » et le « gratuit » sont agencés différemment selon le sexe, comme le montrent Nibona, Dizier et Willems, auteures qui s'intéressent à la rémunération des tâches domestiques par les parents selon le sexe : il apparaît que 45% des garçons sont éventuellement rémunérés pour celles-ci contre 33% des filles chez une population de jeunes adolescents (Nibona, Dizier et Willems, 2007 : 87-88). Il semble ainsi que, dès l'enfance, les filles soient moins invitées au gain et à la constitution d'un porte-monnaie/feuille.

Sur le marché du travail, alors que la hausse continue du taux d'emploi est due aux femmes, celles-ci gagnent toujours moins que les hommes et le travail est toujours invoqué chez elles en termes de conciliation. De nombreux facteurs jouent dans cet écart salarial, dont la composition familiale : celle-ci intervient donc dans un domaine qui n'a pourtant rien à voir avec le contrat de travail qui est individuel. Nombre d'avantages extralégaux liés à cette composition familiale influent sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes. En Belgique, les enquêtes Hiva 1 et Hiva 2 se basant sur les chiffres de la Vacature Salarisenquête de 2008 menée par la KU Leuven établissent un Genderloonkloof (écart salarial) global de 14,28%⁶. Les femmes gagnent donc en moyenne 85,72% de ce que gagnent les hommes⁷.

Dans un travail non publié, Hedwige Peemans-Pouillet décrypte les études Hiva 1 et Hiva 2 : « *Après avoir expliqué la construction de son modèle, HIVA 2 analyse certains des facteurs qui permettraient d'expliquer [...] l'écart salarial. Le dernier des facteurs analysés est celui des caractéristiques familiales des travailleurs. Il retient trois aspects :*

- a) *le fait d'avoir ou non un partenaire*
- b) *le fait d'avoir ou non des enfants*
- c) *la situation familiale*

Cette fois, - et contrairement à d'autres études- HIVA 2 reste fidèle au but de sa recherche et compare bien les rémunérations des femmes par rapport à celles des hommes pour chacune de ces trois rubriques. Il s'en suit que :

▣ Les bons comptes font-ils les bons amants ? ▣

- l'écart $[(M-V)/M*100]$ est de 3,03% s'il n'y a pas de partenaire

et de 17,36% s'il y a un partenaire ;

de 10,28% s'il n'y a pas d'enfant

et de 18,29% s'il y a des enfants

de 14,54% s'il y a un partenaire et pas d'enfant

et de 18,84% s'il y a un partenaire et des enfants

- la situation familiale des hommes et des femmes fournit encore les résultats suivants :

l'écart $(M-V)/M*100$ est de 1,86% pour les isolés

de 10,66% pour les salariés monoparentaux

de 16,51% s'il y a un partenaire et 1 enfant

de 19,65% s'il y a un partenaire et 2 enfants

de 20,68% s'il y a un partenaire et 3 enfants ou +

Contrairement aux autres caractéristiques personnelles des travailleurs qui peuvent avoir une incidence sur l'exécution du travail, les caractéristiques liées à la composition du ménage ou à la présence d'enfants n'a aucun rapport avec l'exécution du travail. Il semble bien qu'il s'agisse là d'une évidente discrimination entre hommes et femmes au sens de la CCT n° 25 (1 à ter) et cela qu'elle soit directe ou indirecte⁸.

Le problème n'est donc pas de s'interroger sur l'existence ou le bien fondé de ces discriminations mais de découvrir la manière dont les CP, les Règlements/Contrats de travail, ou les employeurs arrivent à produire une discrimination aussi répandue et aussi importante. À diverses reprises, nous avons évoqué la question des avantages salariaux familiaux extralégaux qui viennent, par exemple, se greffer sur une disposition légale (par ex. attribuer un avantage salarial à celui qui ouvre le droit aux allocations familiales, un homme dans 75% des cas). Ces avantages salariaux extralégaux à caractère familial ont un effet boule-de-neige : ils bénéficient des indexations, sont parfois inclus dans les indemnités de licenciement etc... et finalement se répercutent dans le calcul de la pension. Quand nous aurons identifié les processus qui permettent de produire ces discriminations nous pourrons proposer des méthodes pour les éliminer.

De son côté, l'étude HIVA 1⁹ nous ouvre les yeux sur l'importance d'un autre type d'écarts entre hommes et femmes, ceux qui proviennent de l'attribution d'avantages complémentaires extralégaux dont la plupart ne figurent pas sur la fiche de paie et ne recourent donc probablement pas¹⁰ les écarts salariaux analysés dans HIVA 2, qui n'inclut pas les avantages complémentaires extralégaux.

HIVA 1 retient treize types d'avantages complémentaires extra-légaux : l'indemnisation des frais de déplacement, l'assurance complémentaire hospitalisation, les chèques-repas, l'assurance groupe/plans de pensions complémentaires, les primes de mariage et primes de naissances, le GSM, les bons ou carte d'essence, la voiture de fonction ou d'entreprise, le laptop/PC, l'indemnisation forfaitaire nette, l'Internet, les indemnités journalières, la contribution à la garderie, crèche, accueil des enfants. Pour chacun de ces avantages, HIVA 1 compare le nombre de bénéficiaires hommes et femmes et cela en fonction de leur niveau de fonction dans l'entreprise et des secteurs dont relèvent les entreprises en question (tableau 2 bis).

Ainsi, on constate par exemple, qu'à un niveau de « cadre moyen » :

- les femmes sont plus nombreuses que les hommes à recevoir une indemnisation de leurs frais de déplacement ;*
- les hommes et les femmes sont à égalité pour l'attribution des chèques repas ;*
- les hommes sont plus nombreux que les femmes à recevoir tous les autres avantages complémentaires extra-légaux, dont les assurances complémentaires en pension et en hospitalisation, les primes de mariage et de naissance, la participation aux frais de garde des enfants, etc.*

HIVA 1 a évalué la valeur monétaire annuelle de certains de ces avantages¹¹.

*- Il relève d'abord la catégorie des avantages en nature qui représentent en moyenne 308 € par an et l'écart $[(M-V) / M * 100]$ entre femmes et hommes est de 50,67%.*

*- Il relève ensuite la catégorie des assurances complémentaires : pensions, assurances-vie, hospitalisation qui représentent en moyenne 12 741 € par an et l'écart $[(M-V) / M * 100]$ entre femmes et hommes est de 26,04%.*

Ainsi il arrive à la conclusion que si l'on retient un écart global moyen de 14,28% [HIVA 1 et HIVA 2] et qu'on y ajoute les écarts dans l'attribution des avantages complémentaires extra-légaux, on obtient un écart plus grand encore qui se situerait à 18,03%.

Il s'agit d'un nouveau terrain de « chasse à la discrimination » entre hommes et femmes mais qui demande à être examiné au sein des entreprises pour les salariés qui effectuent un travail de « valeur égale » (Peemans-Pouillet, article non publié).

On voit donc les nombreux mécanismes de discrimination cachés qui sont encore à l'œuvre et vont venir pénaliser les femmes et favoriser les hommes du point de vue des revenus issus du travail.

De l'argent fondu dans l'intimité et l'égalité...

Du point de vue des mœurs, les formes de conjugalité se sont multipliées, et le mariage n'est plus aujourd'hui une injonction pour fonder une famille. Légalement, les époux continuent de se devoir secours et assistance, fidélité et habiter ensemble. Ils sont liés financièrement du point de vue légal (il n'y a pas de comptes entre époux), puisque la sécurité sociale et le droit fiscal continuent à tenir compte de leur situation de mariage et/ou de concubinage pour appliquer des traitements favorables aux hommes et défavorables aux femmes qui travaillent -celles-ci, de ce point de vue, continuant à gagner moins que les hommes, notamment par le biais de mécanismes liés non pas aux prestations de travail mais bien à la situation familiale (cf infra). Le contrat de cohabitation légale constitue une forme de lien qui peut unir aussi bien des amis que des membres d'une famille. Il est également possible de fonder une famille sans avoir recours à aucune de ces formes de contractualisation.

Sociologiquement, les investigateurs du couple contemporain parlent ainsi d'un processus d'émancipation au sein même du couple (qui est aujourd'hui officiellement justifié par l'amour), mais de manière non symétrique : les hommes et les femmes qui vivent en couple ne pondèrent pas leur identité de la même façon : les premiers insistent plus sur la dimension de « l'individu seul » et les secondes sur la dimension de « l'individu avec » (de Singly, 2005). Robert Castel pose le paradigme d'un individualisme positif qui sous-tend un mouvement d'autonomisation et d'affirmation de soi, contraire d'un individualisme négatif signalant la désaffection, la perte du sens relationnel et social, qui guette l'individu lorsque ses références se détruisent et que l'isolement le guette (Castel, 2005).

Ces observations sont pertinentes dans la question du rapport de l'argent à soi des femmes et de la construction de l'intimité en couple. De nombreuses chercheuses se sont intéressées à ce lien.

Viviane Zelizer, investiguant les « transactions intimes », plante le décor des théories émises à propos de celles-ci (Zelizer, 2001). Ces théories analysant le lien entre l'économique et l'intime peuvent être de trois ordres :

- celles des « mondes antagonistes » : qui affirment que l'argent et les relations intimes constituent des sphères tout à fait distinctes. Elles ne peuvent se pénétrer. Dans la « sphère du marché », l'argent nécessite une rationalité impersonnelle, ce qui exclut tous sentiments. Dans la sphère du « non-marché », l'intimité et les sentiments qui en font partie excluent les rapports et les échanges de type marchand.
- Celles des « rien d'autre que » : parmi celles-ci, des théories affirment que « *les relations [y compris d'intimité, nda] ne sont rien*

d'autre que des échanges de type spécial», (et pourraient donc être de type économique) [...]».

Critiques de ces deux modèles de théorie, certains penseurs ont réfléchi à des «liens différenciés» : ils affirment au contraire l'inclusion de l'intimité dans la sphère marchande (par ex : les puéricultrices n'ont pas avec les enfants des relations d'ordre rationnel et économique, mais y mettent aussi de l'affection, ce que savent les parents) et inversement (par ex : comme le savent très bien les juristes qui s'occupent des affaires de divorce, les sentiments font l'objet de transactions financières).

- La littérature féministe, elle aussi partagée entre ces deux modèles, peut cependant trouver elle aussi une issue dans ce modèle des « liens différenciés », car elle propose une vision qui n'a pas été reprise par les penseurs précédents : celle du point de vue des femmes. Ainsi vont-elles soulever le problème des inégalités apparaissant en défaveur des femmes dans les procédures de divorce. Ou encore, elles vont aborder le fait que le travail ménager ou parental des femmes est toujours effectué de manière gratuite, alors qu'il représente une somme considérable d'heures de travail supplémentaire, qui font que les femmes travaillent plus que les hommes.

Viviana Zelizer montre ainsi que l'argent est « marqué » et revêt des significations différentes selon son origine : l'argent d'un héritage ne vaut pas l'argent du salaire et ne sera pas utilisé de la même manière.

Laurence Bachmann analyse quant à elle les conditions sociales dans lesquelles les femmes établissent leur rapport à l'argent (Bachmann, 2009). Elle montre que « *par la mise en oeuvre des [...] usages de l'argent, elles [les femmes] intègrent au quotidien les notions d'égalité et d'autonomie* ». Elle explique aussi que leur rapport à l'argent révèle un « souci de soi », c'est-à-dire une réflexion quotidienne sur leurs pratiques, qui leur permet de se construire comme sujet, et non pas comme des objets.

Les travaux qualitatifs font apparaître, sur les pratiques concrètes, une multiplicité d'arrangements financiers qui peuvent évoluer, se transformer selon l'état de la relation.

Janine Mossuz-Lavau, pour la France également, évoque ainsi des « *couples accordés* » et des « *couples divergents* », décrivant des modèles de couples assez contrastés. De son enquête, elle retire que les différences de comportement des couples envers l'argent sont importantes entre les générations. Sur les quatre femmes de plus de 76 ans interrogées, existe un seul salaire, un seul compte. Seule l'une d'entre elles a continué de travailler une fois mariée. Elle rappelle que très souvent, dans les couples ouvriers, si le mari rapportait l'argent c'était sa femme qui le gérât (Mossuz-Lavau, 2007 : 112-113). La génération suivante manifeste déjà un autre rapport à l'argent, davantage de femmes travaillant.

Elle détermine également quelques typologies d'arrangement des comptes à partir des couples rencontrés :

- chacun a son compte mais aussi un compte commun sur lequel l'un et l'autre effectuent un virement au prorata de leurs revenus (Mossuz-Lavau, 2007 : 115-116)
- des « bricolages » chez les moins de 30 ans surtout : un coup l'un paie les courses, un coup l'autre ; ou bien celle (la femme en général) qui fait les courses paie et l'autre paie les « grosses choses » ; ou bien « ce qui est à toi est à moi et inversement », type « fusionnel » ;

Elle montre la persistance de représentations aux effets très concrets en termes de machisme : les jeunes hommes qui ont un problème du fait que leur femme travaillent et pas eux (« *On est en couple, je suis le garçon des deux et c'est la fille qui va avoir le boulot, le vrai* », Léonard, 26 ans ») (Mossuz-Lavau, 2007 : 120). Elle constate ainsi : « *A l'évidence les hommes supportent moins bien la dépendance que les femmes et Léonard n'échappe pas à la règle. Le mythe de l'homme pourvoyeur des finances du foyer, a la vie dure. Selon un sondage CSA/Marie France réalisé en mai 2005 auprès de cinq cent vingt femmes âgées de 18 ans et plus, 30% d'entre elles considèrent que le fait que la femme ait un salaire supérieur à celui de son conjoint peut-être une source de conflits ou de tensions au sein du couple (Marie-France, septembre 2003)* » (Mossuz-Lavau, 2007 : 120). Et de montrer l'intégration de ces schémas par les femmes elles-mêmes : « [...] 49% des Françaises considèrent en effet que "le salaire masculin doit être le plus élevé" (sondage IFOP, 2004) » (Mossuz-Lavau, 2007 : 123).

Pourtant, « *D'après l'INSEE, en 2002, dans seulement 2% des couples, la femme gagnait plus que l'homme* » (Mossuz-Lavau, 2007 : 122). Elle relate également les résultats suivants sur la configuration des comptes : « *D'après une enquête réalisée par la SOFRES en octobre 2000, 60% des couples n'auraient qu'un seul compte, mais la proportion varie selon les générations : 27% chez les 18-24 ans, 47% chez les 25-34 ans, 57% chez les 35-50 ans, 71% chez les plus de 65 ans. Chez les jeunes interrogés en 2004-2005, le compte unique semble en perte de vitesse. De plus, chacun a son compte ainsi qu'un ou des comptes communs alimentés de manière différente* » (Mossuz-Lavau, 2007 : 114).

... À l'argent rapté

Si les lois décrites dans l'approche historique semblent iniques pour les contemporaines que nous sommes, il n'est pas certain que les comportements et leurs résultats permettent aux femmes de s'enrichir davantage que leurs ancêtres. On pourrait peut-être même affirmer qu'il n'est aujourd'hui

plus besoin de lois pour voir l'argent des femmes continué à être rapté par les conjoints, sous une forme autre mais mieux cachée.

Car en effet, comment comprendre que des femmes soient individuellement pauvres lorsqu'elles sont en couple ? Cette affirmation est avancée par des économistes comme Danièle Meulders, Sîle O'Dorchai et confrères, qui montrent que le « ménage » au sens de « couple », même non formalisé par le mariage, reste considéré comme une unité économique et constitue dès lors le « cache sexe » de la pauvreté individuelle des femmes en couple.

Janine Mossuz-Lavau montre par exemple le cas de Reine, 62 ans, qui, alors qu'elle gagne sa vie, ne peut toucher son argent : son mari le lui interdit (Mossuz-Lavau, 2007).

Le travail de Delphine Roy (2006) est de ce point de vue fondamental. Elle montre que l'argent des femmes est beaucoup plus mis en commun que celui des hommes, au sens où il sert aux dépenses collectives (de la famille). Elle observe quatre types d'arrangements au sein du couple :

<i>Type d'arrangement au sein du couple</i>	<i>Discours et pratiques associés</i>
Existence d'un unique compte conjoint	« Tout ce qui est à toi est à moi »
Existence de deux comptes séparés	Discours sur l'« équité » du partage : partage des dépenses seulement
Existence d'un compte commun et de deux comptes séparés individuels	Le compte commun sert à payer les « dépenses communes » définies par les deux conjoints
Absence de compte commun	Transfert de l'homme vers la femme
	L'homme effectue régulièrement un versement à sa conjointe

Au départ de ces catégories d'arrangements au sein des couples, elle s'intéresse particulièrement à deux types de transferts dans deux situations différentes.

1. Le couple où les rôles sexués sont plus marqués, où souvent, la femme gagne beaucoup moins que l'homme : l'homme verse alors une « compensation » au salaire de la femme afin qu'elle paie tout ce qui est d'ordre « pratique » pour la famille (courses + budget enfants) à partir de son compte à elle. Cette compensation est calculée à partir des besoins de la famille. Si la femme gagne moins à un certain moment (passage à temps partiel, par exemple), la compensation va augmenter. Si elle gagne plus, la compensation baisse. Il n'y a donc pas de différence entre le compte de la femme et celui de la famille mais bien entre celui de l'homme et de la famille.

L'argent de la femme est donc collectivisé, mais pas celui de l'homme. L'homme paie les « grosses dépenses », mais conserve le reste.

2. Lorsque la femme désire une participation égalitaire des deux partenaires en termes de participation aux dépenses du couple. Il existe alors une tension entre la volonté explicite d'égalité et cette inégalité de fait : les femmes et les hommes sont inégaux sur le marché du travail. Les femmes gagnent souvent moins que les hommes. La participation de la femme « *peut être équitable mais, si le salaire de la femme est inférieur, sa participation le sera également, alors que la volonté de partager explicitement trouvait sa justification dans une volonté d'égalité quantitative. Cette contradiction est source de beaucoup d'interrogations, souvent sans réponse [...].* Delphine Roy finit son article sur cette question : « *Dès lors que l'on refuse une division du travail qui laisse à l'homme la tâche de gagner l'argent du ménage, comment être égaux dans la constitution d'un budget commun, si l'on ne dispose pas des mêmes ressources ? [...]. Finalement, on voit bien à quel point le « salaire d'appoint » n'en est pas un. La façon dont les budgets de la famille, de l'homme et de la femme sont constitués est même tout à fait à l'opposé de cette idée d'appoint, de quelque chose qui vient en plus. L'accession massive des femmes au salariat n'a pas été synonyme d'« argent de poche » qui aurait échappé à la comptabilité ordinaire du ménage, ni de « supplément » apporté à un budget familial constitué par le « gros » salaire. Le « petit » salaire féminin sert de base et c'est sur le compte où il est déposé que s'ajoute la somme allouée par le mari pour constituer le « nécessaire » pour la famille. Le budget du ménage se confond avec celui de la femme, tandis que l'homme dispose d'un pré carré financier qui n'est qu'à lui. En fait, le « salaire d'appoint » constitue dans ce cas plus une économie pour le mari, qu'un surplus pour le ménage* » (Roy, 2006 : 49).

Un constat recoupé par la situation des Pays-Bas : 42% des couples y participent de manière égale aux dépenses du ménage, alors que les hommes gagnent en moyenne 2 fois plus (NIBUD, P-B) (Mossuz-Lavau, 2007).

Ces travaux font donc mentir l'adage selon lequel l'argent gagné par les femmes serait un revenu « complémentaire » ou encore de « l'argent de poche » destiné à financer des dépenses frivoles car féminines. Il semble donc que les idéaux d'intimité inhérents à l'amour soient contrebalancés par une conscience très aigüe des hommes quant à la conservation de leurs privilèges, et une certaine instrumentalisation de l'égalité à leur profit, même si les femmes manifestent une préoccupation de leur autonomie par l'acquisition d'un salaire... mais pas d'une épargne manifestement impossible en ces conditions.

De l'argent à soi : quelles marges de manoeuvre ? Etude exploratoire

A partir des constats précédents, une étude exploratoire (méthode d'analyse en groupe) a été menée auprès de femmes afin de tenter d'apporter une réponse à la question suivante : « Dans le cadre du rapport à soi-entant-que-sujet, de quelle marge de manoeuvre les femmes disposent-elles pour se constituer de l'argent personnel dans le cadre du couple conjugal et parental ? »

Le but de cette recherche était de faire parler, à partir de leurs expériences, un ensemble de femmes. Le profil visé était le suivant : des femmes des classes moyennes supérieures - dans lesquelles l'égalité est censée être la plus réalisée - vivant en couple, en première conjugalité, donc n'ayant pas eu d'enfants auparavant de quelqu'un d'autre. Dans une sorte de définition inverse : il ne fallait pas que ces familles soient des familles dites recomposées, qui donnent lieu à des enjeux financiers complexes (Martial, 2005) qui ne font pas l'objet de cette étude. L'expérience de la rupture ne devait pas être vécue personnellement : il s'agissait de réfléchir à la conscience qui peut préexister avant même l'expérience qui peut être acquise après une rupture « familiale » et non « de couple » simplement.

La spécificité des participantes de la recherche est que toutes sont imprégnées d'une conscience sociale égalitaire, féministe ou autre. Les expériences ont été communautarisées et ont fait l'objet de débats.

« Les bons comptes font les bons amants » ou l'expérience par procuration

Deux éléments conjoints semblent favoriser la conception la plus individuelle de l'argent : une forte conscientisation du lien entre leur genre et les questions concrètes d'argent. Celle-ci permet de voir que les questions d'argent ont été abordées dès le départ du couple. Souvent, pour les femmes interrogées, l'expérience d'une autre femme a fait l'objet d'une conceptualisation sous l'angle de l'injustice. Cette femme peut être la mère, divorcée quand l'enfant est encore suffisamment dépendant de celle-ci pour souffrir des conséquences matérielles (l'enfant victime de pauvreté, ou s'identifiant au parent de sexe identique), ou une amie, dont le témoin estime que cette dernière a été roulée dans la farine à cause de la notion d'égalité.

Elles expriment ainsi dès le départ de la relation une attention précise à ce que les bons comptes fassent les bons amis mais également les bons amants, avec des répartitions qui font l'objet d'une discussion initiée par elles, imposant « leur » système d'arrangement financier, même si « le conjoint vient d'une famille au fonctionnement plus traditionnel », comme l'exprime Lisa : « Tu disais tout à l'heure que les hommes sont plus éduqués à s'intéresser à l'argent que les femmes mais je pense que c'est dû aussi à notre situation de vie et je pense que par exemple, dans mon cas,

moi ça m'est tout de suite venu à l'idée d'avoir un compte séparé, je pense par rapport à des histoires de vie et je pense par rapport à mes parents divorcés ou j'ai vu que ma mère a dû faire toute seule. Tout ce qu'elle avait dû faire en couple... toutes ces questions m'apparaissent évidentes, essentielles et indispensables dans mon histoire mais c'est vrai que... j'ai eu cette confrontation au tout début de mon couple parce que lui n'avait pas la même histoire et que pour moi il n'était pas question, c'était comme j'avais décidé qu'on allait faire».

La connaissance d'un cas (souvent maternel) auquel les témoins se sont identifiées leur confère une augmentation du pouvoir de négociation et d'imposition initiale, visant à ce que les questions d'argent fassent l'objet d'une clarté discutée: «*Quand je suis arrivée en Belgique avec mon compagnon, il y a 7 ans, j'avais besoin d'ouvrir un compte. La question, c'était ouvrir un compte, 2 comptes, 3 comptes ou 4 comptes? Puisque, pour lui, issu d'une famille traditionnelle où les parents sont toujours en couple et où il y a toujours eu un compte pour toute la famille, un compte entre nous était suffisant. Et pour moi, issue d'une famille décomposée et recomposée, c'était important d'avoir 4 comptes et donc, il y a eu une discussion à partir de là pour expliquer pourquoi c'était important pour moi, d'avoir à la fois un compte courant à moi, un compte épargne à moi et un compte courant ensemble et un compte d'épargne ensemble, mais que ce soit bien séparé. [...]*».

L'expérience «par procuration» n'est pas nécessairement celle de la mère mais peut être celle d'une autre femme, une relation, une amie. Ainsi relate Florence: «*J'ai une copine qui était mariée et qui faisait trois boulots tout petits, tac tac, qui donc lui bouffaient toute sa journée et qui lui faisaient à peine mille euros par mois, versus son mari qui était assureur. Celui-ci travaillait en journée avec des horaires très cools pour le double du salaire de mon amie, changeait de chemise tous les jours - chemise repassée par ma copine - et avait imposé qu'il fallait un compte commun avec exactement 50/50 parce que l'homme et la femme sont égaux et donc il faut mettre exactement la même somme sur le compte. Et donc, elle, en fin de mois, elle n'avait ni temps ni argent et en plus, elle repassait la chemise du mari et lui, par contre, il avait tout à fait du temps, avait tout à fait de l'argent et s'achetait très volontiers des chemises à faire repasser par sa copine. Et donc moi, j'ai décidé que jamais de ma vie je n'appliquerais une règle non proportionnelle. J'applique la règle proportionnelle, or c'est moi qui ai le statut supérieur dans la famille et donc, je dépense beaucoup plus que mon compagnon dans ma famille qui n'est pas super grande».*

Florence voit bien la manière dont le conjoint exerce un processus de domination sur son amie, même si elle estime que son cas personnel relève du particulier. Elle estime que le fait de gagner davantage que son compagnon

lui fait procéder de ce qu'elle conçoit comme un retournement des pratiques de domination. Le breadwinner, ce serait elle : *« Si je regarde, chez moi en ce moment, moi je fais exactement le breadwinner. Moi, j'ai mon compte épargne, mon compte courant, mon compagnon a le même, on a le compte commun, très souvent il arrive qu'il y ait des frais, les vêtements du bébé, notamment, heu, que je prends et paie sur mon compte, donc je paie avec mes sous à moi, en disant c'est pour la famille, je vais quand même pas mettre ça sur le compte commun sinon on aura plus de sous à la fin du mois. Et donc de toute façon je gagne plus que lui et donc en fait je fais un peu le breadwinner moi aussi. Dans ce cas, c'est un principe négatif dans la mesure où je prends en charge des choses et donc je dépense plus que mon compagnon mais si je fais un peu la même logique, je fais exactement ce que je pourrais reprocher à un homme qui rentre dans le cadre et en fait j'applique la même logique tout en étant la femme dans la gestion ».*

« Un événement imprévu »

Les femmes interrogées ont toutes en tête la possibilité très présente d'une rupture, y compris celles qui sont sur un modèle plus communautariste, ou qui ont beaucoup investi le couple. Cette possibilité de rupture est envisagée parce que beaucoup évoquent un événement (dont elles n'évoquent pas la nature) intervenu faisant qu'elles envisagent le fait que leur couple ne durera peut-être pas. Elles affirment que pour les femmes, la conscientisation de ces situations d'argent dépend de l'apparition d'un problème de couple. Elles estiment que les femmes et les hommes sont, par rapport à cette donne, dans une situation asymétrique. Ainsi, Violette : *« Moi ce qui m'avait frappé dans l'intervention de Lisa, c'est qu'elle était devenue très consciente des questions d'argent suite au divorce de ses parents mais donc ça rejoint ce qu'on avait dit avant, c'est que ça naît d'un problème finalement. Et j'ai l'impression que les hommes n'ont pas besoin d'un problème pour s'intéresser à des histoires financières... »*

Eline : *« Dans mon couple, depuis le début, tout l'argent est mis en commun et nous n'avons qu'un seul compte. Cela allait de soi jusque maintenant. Mais il y a un événement qui s'est passé et qui m'a fait prendre conscience qu'un jour, ça pourrait changer. Et donc, il y a plein de questions que ça a entraîné... cette prise de conscience énorme, vraiment, cela a entraîné plein de questions. Rien n'est formalisé entre nous à ce sujet-là. On n'en a jamais parlé. On n'a jamais parlé de ce qui se passerait en cas de séparation. Et ... même si mon compagnon gagne plus que moi, on travaille le même temps. Je veux dire que je travaille autant que lui en temps et il y a un partage de tâches tout à fait équitable au niveau de la maison. Je veux dire ... c'est un homme qui repasse ses chemises, s'occupe des gosses, enfin, voilà. Mais, au niveau de la question de l'argent et de ce qui se passerait pour les biens matériels et l'argent qu'on a en cas de séparation,*

c'est un grand flou et c'est quelque chose que je... c'est un grand tabou, en fait, dont on ne parle pas et d'autant plus qu'en ce moment, la situation est assez sensible à ce niveau-là, parce que ça pourrait être interprété comme « je veux me séparer ».

Iris, qui doute de l'avenir de son couple, fait le lien entre son histoire et celle de sa mère et se questionne sur son indépendance : *« J'ai à la base un diplôme universitaire, mais je n'ai jamais beaucoup travaillé dans le domaine dans lequel j'ai été formée. Je me suis rendue compte que j'avais beaucoup basé mon parcours sur la stabilité du couple. Et j'ai eu la chance d'avoir un mari qui m'a laissé faire ce que j'avais envie de faire, donc j'ai consacré mon temps à mes enfants, j'ai fait énormément de bénévolat. A un moment donné, j'ai été aussi au chômage, puis je m'en suis retrouvée exclue [pour longue durée] et à ce moment-là, j'ai compris que j'étais un petit peu de retour à la situation que ma mère avait toujours vécue et dans laquelle je ne pensais jamais me retrouver. J'étais dépendante de mon mari. Et à une époque, où en même temps, je commençais à me poser beaucoup de question sur ce couple. Est-ce qu'il va continuer, est-ce qu'il va durer ? Et qu'est-ce que j'ai comme moyens pour m'autonomiser davantage ? »*

Trajectoires déterminantes, ambivalences et convictions féministes

Les témoins disent toutes êtres très peu élevées, en tous cas moins que les hommes, aux questions d'argent. Les femmes continueraient à vivre dans le « gentil romantisme », comme le dit Violette : *« Cette espèce de gentil romantisme dans lequel on vit... [rires], c'est assez affligeant, en fait, et on en est consciente et on ne parvient pas à dépasser ce stade du gentil romantisme »*. Mais c'est aussi la trajectoire « pré-couple » qui peut être déterminante dans une rupture de ce modèle : ainsi, le long célibat précédant l'installation à deux invite à se préoccuper davantage, de manière moins genrée, plus neutre, des questions d'argent. Une autre trajectoire aurait pu donner autre chose, qui aurait alors été marquée de manière plus sexuée. Le fait de vivre seule peut donc donner lieu à des écarts par rapport à la socialisation différenciée des filles et des garçons dans la constitution de la préservation de ses intérêts.

Florence : *« Je dois avouer que j'ai été amenée à m'intéresser aux questions d'épargne et d'investissement parce qu'il y a eu une longue période où j'étais célibataire et c'est à ce moment-là que j'étais portée [sur les questions d'argent] mais sinon probablement jamais je n'aurais tourné ma tête du côté des banques et des économies en partant du supposé que ça venait un peu de soi. Et par contre, ce qui est frappant c'est que visiblement les hommes, une majorité d'hommes ont plutôt le réflexe de la faire tout de suite »*.

Les questions d'argent à soi et pas à l'autre, la question de l'épargne personnelle et de son augmentation est alors discutée. Car épargner de l'argent, le garder à soi n'est pas une donnée commune aux témoins : certaines ont leur compte à elles, d'autres ont une épargne commune, une autre pas n'a de compte individuel. De manière générale, cet argent à soi est pensé non comme une fin mais un moyen. Ainsi, Lisa témoigne de l'incompréhension du conjoint quant au « non investissement » de l'héritage qu'elle a reçu, qui pourrait être placé afin de rapporter plus. Pour certaines, il ne faut pas « faire dormir » l'argent, qui rapporte alors peu. Faut-il investir son épargne comme moyen d'augmenter son capital, se questionne Violette qui apprend fortuitement que son conjoint investit en banque... sans lui en parler.

Ces discussions constituent le lieu d'une ambivalence entre leur rôle féminin et leurs convictions féministes. Ainsi, alors qu'elles sont intéressées par leurs droits eu égard à leur engagement social, elles se disent plus démunies que les hommes face à certaines questions concrètes relevant du droit. Par exemple, la manière dont fonctionne la charge des enfants : « *Moi, mon compagnon, on lui a dit qui lui gagne plus et qu'il valait mieux que ce soit lui qui ait les enfants à charge parce que comme c'est lui qui gagne plus, c'est lui qui aura des réductions d'impôts et que se serait financièrement plus intéressant que ce soit lui* ». Et toutes de s'interroger : « *Si nous on ne le sait pas, quelle femme le sait ?* »

Eline le relate de cette manière : « *Ici, nous sommes toutes avec un niveau universitaire et avec une conscience féministe des rapports hommes/femmes et, malgré cela, il y a encore plein de questions qui se posent et je remarque que malgré cela, on n'est pas à l'abri d'être en situation fragile par rapport à ces questions d'argent...* » et Florence de poursuivre : « *Et donc voilà, je dois avouer qu'il y a encore un décalage très important, tout à l'heure, Eline disait « on est toutes sensibilisées » mais finalement on a les pieds dans les questions traditionnelles mais moi c'est un peu pareil, j'ai une pensée très claire en tête, inattaquable, que je peux défendre de tous points de vue, surtout féministe, mais alors en fait dans ma vie quotidienne je fais exactement le contraire ou quasiment le contraire de ce que je peux dire en principe* ».

Des obstacles à la constitution de l'argent à soi

Épargner c'est bien, mais encore faut-il pour cela tenir compte des facteurs structurels qui cadrent les revenus des femmes. Les témoins relèvent :

1. des causes externes comme empêchements à l'épargne :

- Le croisement entre l'insuffisance des salaires et la volonté d'égalité

Eline : « *Ce n'était pas seulement une question de volonté de mettre ce genre de truc en œuvre mais aussi une question concrète : souvent les*

hommes gagnent plus que les femmes et qu'est ce qui se passe si on n'a plus d'argent à mettre pour les femmes, si on fait ça en proportion de ce qu'on gagne, si tout ce qu'on gagne va dans le ménage et dans les dépenses pour la famille ? Si on est dans un système comme ça, si l'homme gagne plus et que ce qui est nécessaire d'avoir pour le ménage mange la part de ce que la femme peut mettre, lui il lui reste de l'argent, la femme, il ne lui reste pas d'argent. Quand bien même elle voudrait investir et mettre de côté, elle ne peut pas le faire».

- Le croisement entre l'insuffisance des salaires et la situation personnelle

Eline : «Même si on met en œuvre non pas un investissement risqué mais par exemple une épargne pension, dans des systèmes comme ça, ça marche tant qu'on est en couple, on peut, parce qu'il y a de l'argent dans le ménage, on a l'argent pour épargner, pour une épargne pension. Quand on se retrouve seule, probablement on n'aura plus assez d'argent pour faire cette épargne pension et donc ça n'a plus aucun sens parce que je veux dire, c'est un truc à long terme ce genre de truc. C'est un autre genre d'épargne, dont on n'a pas encore parlé jusqu'à maintenant, et donc c'est vraiment cette question, ben voilà les hommes gagnent plus».

Le couple peut alors être perçu comme un moyen de compenser une injustice sociale : quand on est une femme, on gagne moins et quand on est une femme célibataire, c'est difficile. Alors un conjoint, c'est une sorte d'«assurance sans assurance».

2. des causes liées à des représentations d'elles-mêmes

Elles attribuent aussi une cause à cela dans leur propre chef en se questionnant de la manière suivante :

Ariane : «Je me dis aussi que peut-être on est très vite satisfaites de notre situation par rapport aux hommes qui sont peut-être plus ambitieux... Voilà nous, si on arrive à s'en sortir au quotidien, c'est déjà bien».

Violette se retrouve dans ce témoignage : «Eline disait sur le fait que l'on s'en sort au jour le jour et qu'on est très contente comme ça... mais je crois que beaucoup de femmes ont des comptes d'épargne, madame X ou Y, une grande partie de la population a un compte d'épargne mais je dirais que c'est la solution la plus facile et la plus évidente et c'est ce qui rapporte le moins et c'est vers ça que les femmes vont se tourner, c'est les trucs qui rapportent le moins finalement... Ariane, tu avais parlé de l'épargne pension qui n'est pas qu'une question de volonté. Je crois que c'est ça en effet qui intervient dans le fait que je postpose toujours mon rendez-vous avec mon banquier c'est que je me dis bon je n'ai pas non plus une tonne d'argent à investir, est-ce que ça vaut la peine?»

Ces réflexions les placent, disent-elles, dans des ambivalences, quand on est une femme conscientisée au féminisme et aux enjeux sociaux de la lutte contre le capitalisme. Il en résulte une tension entre « Ne pas rester à la traîne » (rapport individuel) et le système qu'elles dénoncent (rapport collectif).

Violette en témoigne : *« C'est vrai que le compte épargne ne rapporte pas grand chose, quand on voit les intérêts que l'on a à la fin de l'année, ce n'est pas très encourageant, il y a peut-être moyen de faire mieux fructifier, tout en sachant que si on investit, on participe à un système économique qu'on ne cautionne pas forcément. On est fort tiraillée entre certains idéaux et le fait de se dire « bon voilà, si maintenant tu te retrouves toute seule avec tes enfants, t'es dans la merde, et bon, bien que tu sois contre un système financier qui existe, ce serait quand même mieux que tu t'y intéresses activement ».*

Elle se dit dans cette incompréhension : *« Moi, ce qui me frappe c'est de voir à quel point les questions d'argent restent taboues aujourd'hui alors qu'on vit dans un monde ultra consumériste et ultra libéral et malgré tout, on ne parle quasi jamais d'argent entre amis ou entre collègues, c'est très rare ou alors il faut vraiment une très grande confiance dans les autres pour que on mette ce sujet sur la table ».*

Et Violette de rajouter : *« Au-delà de ça, avec les comptes, [la question] est "Qu'est-ce qu'on met sur les comptes ?". Ce n'est pas le tout d'avoir un compte épargne, il faut l'alimenter et cette question de compte épargne commun, ça continue à m'interpeller aussi parce que pour tout ce qui est dépenses communes et vacances, on injecte tous les deux sur le compte commun et finalement je trouve ça assez beau de se dire qu'on épargne pour les enfants, mais maintenant, pour les enfants, les banques proposent des produits... Tout ça multiplie les frais bancaires évidemment. Tous ces comptes... Je vois Christian [son conjoint] aussi, il a plusieurs comptes : son compte professionnel, son compte épargne, son compte privé, le compte commun, tout ça, ça fait des frais bancaires affolants. Toute cette liberté d'ouvrir des comptes a un prix... ».*

La perte de la fierté dans le passage à la proportionnalité

Le passage d'un partage égal des dépenses à la proportionnalité, pourtant plus intéressante pour les femmes qui gagnent généralement moins, peut donc être ressenti par certaines comme une humiliation, une défaite devant l'objectif égalitariste qui leur est cher.

Mina : *« Le budget, avant on faisait du 50/50, maintenant on doit faire une proportion, pour moi ça me fait mal au cœur de devoir faire une proportion. Parce qu'avant, j'avais l'impression que... nos salaires étaient plus ou*

moins égaux. On a aussi une certaine fierté de mettre 50/50. Pour moi, ça a été très difficile de dire “on met un pourcentage” mais si on ne le faisait pas, je ne m’en sortais pas donc [rires] et pourtant c’était obligé. Au début on a fait 50/50 parce qu’en commençant, on avait plus ou moins le même salaire, je pense que même j’avais un peu plus. Maintenant, 7 ans après, la différence est énorme. [...] Aussi, il y a des questions, comme je disais, de prendre des 4/5°. Donc ça, de toute façon, ça remet en question le fait de faire 50/50 mais pour moi c’était vraiment dur en fait... J’avais l’impression de dire “je suis obligée”, ce n’est pas un confort. [L’idée c’est] “on va le faire pour que ce soit plus confortable pour tout le monde” mais pour moi c’était une nécessité parce que pour moi si on ne faisait pas ça, c’était impossible, parce qu’il y a un remboursement de maison, etc, et je me suis dit “c’est aussi un choix que j’ai fait d’acheter sur Bruxelles en sachant que ça serait assez juste [financièrement] mais tout ça fait en sorte que c’est une obligation à un certain moment de faire un pourcentage mais moi franchement, je trouve qu’on y perd une certaine fierté de se dire “ben voilà en quelque sorte maintenant je suis un peu dépendante de... d’être en couple” ».

Violette: « On a sa fierté, et on aime contribuer de manière égalitaire aux dépenses du couple et que oui, si on contribue au prorata on a l’impression qu’ on manque à ses devoirs, il y a quelque chose de cet ordre, c’est que finalement tout le monde aime être le breadwinner dans l’histoire [rires]. C’est ce à quoi on aspire » .

La trajectoire amoureuse et la somme nulle

Par rapport à ces éléments, il semble que les témoins développent une conception fataliste sur les liens entre la constitution du couple, leur individualité et les questions d’argent.

Florence l’exprime en ces termes : « En fait, on imagine que si on rencontre la personne aimée, on se met ensemble et tout d’un coup si la chose ne marche plus, on doit revenir au point de départ où personne n’a rien perdu et rien gagné... Il faudrait assumer que c’est un événement qui peut changer les choses. Alors évidemment, il faudrait « vigiler » au fait qu’il n’y ait pas d’injustice patente. Mais l’idée de pouvoir calculer, le fait qu’après tout la somme sera égale à zéro, ça me semble un peu forcé comme perspective en général... » .

Un cas (Eline) présente le résultat d’une discussion qui a eu lieu dans le couple entre les deux séances à ce propos : « Comment essayer de continuer sans somme nulle ? ». Ce couple communautarise tout sur le compte commun et ne dispose pas de compte personnel. Eline relate ceci : « Tout l’argent que chacun a engrangé pendant qu’on était en couple, on pourrait se le redistribuer de façon équitable [...] Et donc on s’est dit : si on se sépare,

qu'est ce qu'on va faire ? On va mettre en commun tout l'argent qu'on gagne et on va faire un compte épargne chacun où on divisera exactement en deux tout ce qu'on gagne, donc pas au prorata de ce qu'on gagne, hein, on va mettre, avoir un compte comme maintenant en fait, sauf qu'en cas de séparation y a un compte épargne au nom de l'un et un autre au nom de l'autre. Et donc là, c'est moi qui gagne, parce que, avant, c'est lui qui y gagnait parce que j'ai travaillé avant lui, j'ai reçu des sous de ma famille, enfin il y a une sorte de lissage comme ça, des aléas de la vie et de qui gagne plus à un moment que l'autre, et ça amortit les écarts, en fait. Enfin bon, voilà. J'ai un compagnon féministe et donc ça aide.»

Conclusion

Chez les témoins apparaît donc une variété d'arrangements :

- Le compte épargne est commun mais au nom de la femme;
- Chacun dispose d'un compte personnel, courant et épargne, et d'un compte conjoint courant et épargne;
- Modèle communiste : aucun des deux ne possède de compte personnel et tout est communautarisé sur le compte, y compris les apports familiaux.

Trois constats sont posés à l'issue de cette investigation :

- Les principes de *préservation financière de soi* les plus affirmés sont liés au parcours et trajectoires d'une autre femme (une mère, une amie ayant été «roulées»), prenant valeur de contre-exemple permettant aux femmes des prises de conscience fortes sans «perdre le temps» de vivre les étapes y menant. L'argent est alors compris comme vecteur de pouvoir et d'autonomie individuelle.
- L'épargne est un *point aveugle* : l'égalité dans le couple est opérationnalisée sur le partage des dépenses et non sur la capacité d'épargne. Pourtant, elles ont évoqué la difficulté de se constituer une épargne. Si l'égalité leur est très chère, son opérationnalisation ne semble pas se porter sur l'argent à garder à soi mais bien sur l'argent à partager pour la vie quotidienne. Cependant, les femmes ayant hérité voient en cet argent une épargne échappant à la captation du conjoint, et un élément important dans un contexte de secteurs féminins mal rémunérés. Il faut donc se pencher sur le transfert intergénérationnel d'argent comme accès des femmes à des ressources propres, dès lors qu'il concerne des catégories sociales dont sont *a priori* exclues les femmes au croisement des discriminations. L'héritage et les transferts intrafamiliaux seraient-ils la seule manière pour certaines femmes d'obtenir de l'argent à elles ?

- L'engagement féministe des enquêtées permet la réflexion, en tant que femmes conscientes de l'imbrication des rapports de pouvoir, sur la contradiction entre socialisation et ethos féministe. Elles questionnent leur condition de conscientisation privilégiée *mais* asymétrique à celle aux hommes de leur classe - dans les connaissances sur l'argent -, en rapport aux autres femmes. Le féminisme intervient dans les pratiques : l'argent ne peut être considéré comme une fin mais doit être épargné, car la rupture du couple est possible. Apparaissent alors pour elles des conflits entre position individuelle - ne pas rester à la traîne - et politique - dénoncer le système capitaliste, incompatible avec les valeurs de l'égalité. Il y a une sorte de jeu entre cette socialisation et cet ethos qui génère une ambivalence : « *on n'est pas formée à ça, on ne s'intéresse pas à l'argent* »... Or, ces femmes en ont parlé puisqu'elles sont venues témoigner. Mais elles voulaient en discuter sur un mode d'interrogation autoréflexive et sociale. Elles manifestent une tension entre la préservation d'elles-mêmes, leur socialisation initiale qui, disent-elles, ne les porte pas à être à l'aise avec les questions d'argent. La préservation du couple et la crainte que les questions d'argent conduisent à de la dispute diluent la préservation individuelle des témoins en matière d'argent. La domination masculine rend ce sujet tabou dans les couples où cela n'a pas été formalisé dès le départ et/ou ans les couples où il y a une disparité de revenus grandissante. Les femmes seraient-elles passées d'une interdiction factuelle de disposer de leur salaire à l'interdiction symbolique de le conserver pour elles ?

Notes

1. Nous avons traité dans ce travail des femmes en couple hétérosexuel.
2. Il est à noter que la possession d'un bien n'est pas équivalente à sa jouissance ou à sa gestion. Nous nous concentrerons ici sur la possibilité d'utilisation "en mains propres".
3. Contrairement aux mythes souvent avancés, il n'y a pas eu un « avant » et un « après » délimités par quelque frontière mystérieuse. La critique féministe doit être féroce : pas plus que la femme au foyer a existé de manière immuable, le mythe d'un « avant » dans lequel les femmes auraient été au foyer et le mâle au travail ne tient pas la route, comme le montrent les historiennes qui se sont intéressées indirectement au sujet.
4. Selon Jack Goody, le mariage d'amour devient plus fréquent dès le 18^e siècle (Goody, 1985 : 139).
5. Et Pierre Bras d'ajouter : « *C'est inquiétant : la lutte pour le capital a un lien historique très fort avec le maintien des femmes dans la famille, ce qui est moins le cas de la concurrence pour les positions de travail ; les conflits de sexe pour le capital pourraient alors conduire au retrait du monde du travail. Le travail fait sortir les femmes de la maison, l'héritage les y assigne* » (Bras, 2015).

6. Celui-ci est calculé sur base d'une moyenne géométrique (*meetkunding gemiddelde*); l'écart salarial traduit la formule $[(M-V)/M*100]$, soit l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et le salaire brut moyen des femmes, divisé par le salaire brut moyen des hommes, le tout multiplié par 100.
7. Peemans-Poullet, H., Travail non publié.
8. Enquête HIVA présentée au working paper de HIVA et publiée en mai 2010 par J. Delmotte, L. Sels, *et al.* (ci-après appelée: HIVA 2) [*De samenstelling van de loonkloof in België*].
9. Enquête HIVA réalisée par C. Vermandere *et al.*, à la demande du CEC. (ci-après appelée: HIVA 1) [*Genderloonverschillen in België*].
10. C'est une question à élucider.
11. Sur la même base que celle de EU-SILK 2007 (revenus de 2006).

Bibliographie

- ALAOUI Amine Zouhair, FREDERICQ Evangelista Kim, MEULDERS Danièle et O'DORCHAI Sife, Analyse des revenus individuels et de la dépendance financière des femmes et des hommes en Belgique, *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, vol.53, n° 1, 2010.
- ALAOUI Amine Zouhair, MEULDERS Danièle et O'DORCHAI Sife, Distribution des revenus entre les partenaires des couples en Belgique, *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, vol.53, n° 1, 2010.
- BACHMANN, Laurence, *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2009.
- BRAS, Pierre, Le capital féministe au XXI^e siècle: primauté de l'égalité des sexes, *L'Homme et la société*, vol. 4, n° 198, 2015 [en ligne]: https://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=LHS_198_0013&DocId=491688&hits=6734+6733+6724+
- CASTEL, Robert, *Les Métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995, réédition Folio-Gallimard, Paris, 2005.
- DELMOTTE, Jeroen, SELS, Luc, VANDEKERCKHOVEN, Sem et VANDENBRANDE, Tom, *De samenstelling van de loonkloof in België. Een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008 (HIVA 2)*, KU Leuven et HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, 2010.
- DUSSUET, A., 2004, Le genre du territoire domestique, in Bard C., 2004, (dir.), *Le Genre des territoires, féminin, masculin, neutre*, Angers, Presses de l'Université d'Angers, p. 75-85.
- GOTMAN, Anne, *L'Héritage*, Paris, P.U.F., coll. « Que Sais-je ? », 2006.
- HÉRITIER, Françoise, *Masculin/Féminin*, Odile Jacob, Paris, 2002.
- KEYMOLEN, Denise et COENEN, Marie-Thérèse, *Pas à Pas. L'histoire de l'émancipation de la femme en Belgique*, Bruxelles: Cabinet du secrétaire d'Etat à l'émancipation sociale, 1991.
- MOSSUZ-LAVAU, Janine, *L'argent et nous*, La Martinière, 2007.
- LOOTVOET, Valérie, *Au féminin précaire. Comment les femmes vivent-elles la précarité?*, Vie Féminine, Bruxelles, 2006.
- MARTIAL, Agnès, Comment rester liés? Les comptes des familles recomposées, *Terrains*, n° 45, « L'argent en famille », 2005, p. 67-82.

▣ Les bons comptes font-ils les bons amants ? ▣

- NIBONA, M., DIZIER, C., WILLEMS, I., *L'intégration par les jeunes des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias*, Université de Liège, Liège, 2007.
- PEEMANS-POULLET, Hedwige, *Femmes en Belgique (XIX^e-XX^e siècles)* t.1, Université des femmes, Bruxelles, 1991.
- PEEMANS-POULLET, Hedwige, Le mythe du mâle breadwinner, *Chronique féministe* n° 105, « La fabrique des hommes », Université des Femmes, 2010.
- ROY, Delphine, L'argent du « ménage », qui paie quoi dans le couple, *Travail, genre et société*, 1/2006, n° 15, p. 101-109.
- SCHWEITZER, Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIX^e et XX^e siècles*, Odile Jacob, Paris, 2002.
- SCOTT, J.W. et TILLY, Louise A., *Les femmes, le travail et la famille*, Rivages, Paris, 1987.
- SEGALEN, Martine, Quelques réflexions pour l'étude de la condition féminine, *Annales de démographie historique*, Démographie historique et condition féminine, p. 9-22, 1981.
- de SINGLY, François, *Les Uns avec les autres. Quand l'individualisme crée du lien*, Paris, Poche, 2005.
- VERMANDERE, C., VANDENBRANDE, T., DELMOTTE, J. THEUNISSEN, G. et SELS, L. *Genderloonverschillen in België. In opdracht van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen (HIVA 1)*, Leuven, 2010.
- ZELIZER, Viviana A., Transactions intimes, *Genèses*, n° 42, p. 121-144, 2001.

L'argent et les biens dans les parcours familiaux contemporains

Agnès Martial

Introduction

Anthropologue, je m'intéresse à ce qui constitue aujourd'hui les liens entre parents, tant du point de vue des rapports de genre que des relations entre générations. Cette réflexion s'appuie sur un travail de recherche mené depuis plusieurs années sur les usages sociaux de l'argent et des biens dans les couples et les familles d'aujourd'hui, couples et familles dont un certain nombre connaissent de nouvelles trajectoires scandées de séparations, ruptures et nouvelles unions. L'un des concepts importants ici est donc celui de la recomposition familiale, c'est-à-dire le processus dynamique par lequel les couples se forment, se défont et se reforment en unissant de nouveaux partenaires, tandis que naissent des enfants. Il s'agissait plus particulièrement, au cours de ces travaux, d'analyser la teneur et le sens des relations de genre et des liens de filiation mis en jeu dans les rapports conjugaux et familiaux à travers les échanges économiques et le rapport à l'argent. Ce travail s'est appuyé sur différentes enquêtes menées auprès de couples unis (Martial, 2008), de parents, de beaux-parents et d'enfants de familles recomposées (2005a et 2005b).

Aborder la question de l'argent au sein des familles n'est jamais aisé. Comme l'a montré la sociologue américaine Viviana Zelizer dans ses travaux sur la signification sociale de l'argent (1994), nous vivons dans une société qui tend à séparer les rapports économiques des relations intimes. Il existerait ainsi des sphères pensées comme distinctes et incommensurables : celle du marché, habitée par l'usage de la monnaie, caractérisée par la recherche de l'intérêt, et celle de la sphère privée, où les échanges seraient mus par des relations fondées sur l'amour et la solidarité. Considéré comme un médium universel et neutre, voué à la réalisation de transactions dépersonnalisées, l'argent est ainsi perçu comme susceptible de corrompre

la qualité des relations entre proches. La notion d'argent soulève dans nos sociétés un ensemble de réticences morales, religieuses ou politiques qui la rendent difficilement conciliable avec l'analyse des relations familiales.

Pourtant, la dimension économique des liens familiaux existe bel et bien. Un couple ne se réduit pas à une simple relation affective entre deux individus. Il doit aussi affronter diverses questions matérielles qui s'imposent de manière plus ou moins cruciale selon le niveau de vie de ses membres. Il doit décider par exemple de mettre en commun ou non ses revenus, de trouver et de financer un logement, de prévoir et d'accomplir des achats divers, de pourvoir aux besoins d'éventuels enfants, etc. Comment, dès lors, appréhender cette dimension de la vie amoureuse, conjugale et familiale ? Viviana Zelizer part du constat que l'argent est présent dans tous les domaines de la vie sociale, mais qu'il y revêt des formes et des significations différentes selon les relations et les contextes sociaux où il apparaît. Il peut être alors associé à des noms, des symboles, des pratiques et des canaux d'échanges particuliers, que les acteurs eux-mêmes distinguent les uns des autres. Il existe ainsi un « marquage social de l'argent » par lequel les individus donnent sens à l'argent qui circule et aux transactions qui le font circuler. Ainsi, par exemple, quand des personnes discutent au sujet d'une transaction monétaire, elles parlent du montant de l'argent dû, mais elles argumentent aussi sur la forme du paiement et sa correspondance à la relation qui les unit. Elles élaborent, par exemple, des distinctions entre rétribution, compensation ou cadeau. Au sein d'une grande étendue de relations intimes, les personnes parviennent donc à intégrer des transferts monétaires sans détruire les liens sociaux concernés, en différenciant les formes d'échange et de transaction selon le type de relation existant entre les parties. Ce travail relationnel est d'ailleurs d'autant plus délicat que la relation est proche.

Il semble donc que ce n'est pas l'argent qui pervertit les relations, mais les relations qui « transforment l'argent » et lui donnent sens. Par ce biais, l'argent participe pleinement de la construction des relations entre proches. On peut alors le considérer comme un révélateur du contenu de ces relations dans les parcours familiaux contemporains. Or, ces parcours ont changé ; ils sont aujourd'hui mouvants, fragiles, non prédictibles : ils sont marqués par l'augmentation de l'union libre et des naissances hors mariage (plus de 50% des enfants naissent désormais hors mariage en France), par la hausse des divorces et des ruptures d'union (en 2013, le taux de divorces s'élevait en France à 46,2%¹).

Au cœur de ces changements se trouve l'évolution du sens donné au mariage et au lien conjugal, analysée par Irène Théry sous le terme de « démariage » (1993). Le démariage, c'est à la fois la fin du mariage indissoluble

comme seul horizon de la vie des femmes et la redéfinition d'un lien conjugal désormais gouverné par le principe d'égalité des sexes. Le couple n'y est plus fondé sur l'existence d'une entité fusionnelle, complémentaire et hiérarchisée (le mari, sa femme et leurs enfants). Il s'appuie en principe sur une relation contractuelle où homme et femme sont tous deux des sujets indépendants et libres de leur engagement (Théry, 2005). Les femmes disposent aujourd'hui d'un statut juridique équivalent à celui de leur époux ou conjoint. La révolution contraceptive et leur accès massif, via l'emploi, à un revenu propre, leur garantissent dans la majeure partie des pays d'Europe et d'Amérique du Nord la possibilité d'un devenir économique et social autonome². Cette égalitarisation des relations rend également possibles et pensables des ruptures de plus en plus nombreuses, et l'on assiste à la multiplication des itinéraires complexes impliquant monoparentalité et recomposition familiale.

Au fil de ces itinéraires, la question de l'argent apparaît comme un révélateur à plusieurs titres : du point de vue des relations de genre et de leur évolution au fil des processus de recomposition (un couple, une séparation, de nouvelles unions), du point de vue de l'entrelacs des enjeux économiques et affectifs qui se nouent dans ces trajectoires et du point de vue des liens familiaux recomposés.

J'évoquerai ces différentes perspectives à partir d'un cas rencontré dans l'une de mes enquêtes. Eric et Christine se sont rencontrés alors qu'ils avaient environ 25 ans. Eric est alors cadre dans une entreprise de restauration tandis que Christine, moins qualifiée, travaille comme secrétaire dans une agence de voyages. Ils commencent à vivre ensemble et ils ont deux enfants. Christine cesse alors de travailler pour se consacrer à plein temps à leur éducation. Le couple vit donc grâce aux revenus d'Eric, alors que Christine perçoit les revenus des allocations familiales ainsi que les prestations liées à un congé parental. Eric paie le loyer du logement, ainsi que toutes les charges fixes, tandis que Christine consacre ses ressources aux dépenses domestiques et quotidiennes.

Dans de très nombreux couples, on observe cette partition assez classique des tâches relatives à l'argent, partition accentuée au moment de l'entrée en maternité et en paternité : les femmes gèrent le domestique et le quotidien, les hommes les investissements à long terme, ce que l'un de mes interlocuteurs appelle « la gestion haute ». Cette répartition interroge le principe d'égalité que recouvre aujourd'hui l'idéal de conjugalité. Force est de constater tout d'abord que l'idée d'égalité coexiste dans ces couples avec d'autres valeurs morales, tout aussi importantes voire bien plus souvent mises en avant : la valorisation du sentiment amoureux et de la solidarité entre conjoints, le sentiment de confiance, l'idée que le couple forme

un « tout », dans lequel on ne distingue pas les avoirs de l'un et de l'autre, et qu'importe si les ressources sont inégales. Les liens économiques apparaissent en fait comme véritablement fondateurs de la relation conjugale, présentée comme le lieu d'une possible sécurité tant affective que matérielle. En outre, dans une société qui valorise l'épanouissement individuel, ce sentiment amoureux ne prend toute sa valeur que lorsqu'il se conjugue avec l'autonomie, la liberté d'action et de décision de chacun, dans le domaine matériel et financier comme ailleurs... Ceci se traduit très concrètement, par exemple, par la multiplication des couples choisissant de garder des comptes bancaires séparés sur lesquels chacun perçoit ses revenus.

On voit alors, dans ce contexte se dessiner une double asymétrie : d'une part, celle des choix réalisés en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les femmes étant plus nombreuses à réduire leur temps de travail et donc leurs revenus après la naissance des enfants ; d'autre part, celle de l'appropriation réelle des ressources par chacun des conjoints, qui dépend notamment du niveau de revenu de chacun-e, surtout lorsque ces revenus ne sont pas tout à fait mis en commun puisqu'ils sont déposés sur des comptes personnels. Les femmes ont alors accès à des ressources moindres, qu'elles consacrent à des dépenses quotidiennes et peu visibles. Persiste en revanche pour les hommes un statut de « pourvoyeur » auquel demeure associée une plus grande liberté en matière de contrôle, de décision relatives aux dépenses, et des possibilités d'appropriation des ressources plus étendues. Enfin, les enquêtes révèlent bien souvent que les manières d'agir et de dépenser, de mettre en commun et de garder pour soi sont très peu discutées ou négociées au sein des couples. « *Ça s'est fait comme ça* », « *On n'en a jamais vraiment parlé* », dit-on le plus souvent. On peut donc souligner le caractère implicite des « accords » financiers dans le couple, marqués par une parole rare et par l'évitement des tensions et conflits.

Eric et Christine ne sont pas mariés ni pacsés. Cela les distingue-t-il pour autant, dans leur manière de concevoir le rapport à l'argent, de couples qui auraient légalisé leur union ? Le droit est peu invoqué par les personnes dans les enquêtes sur la gestion de l'argent : le rapport au droit est souvent entrelacé avec des règles sociales et des normes morales qui ne sont pas considérées par les intéressés comme relevant du domaine « juridique », au sens d'une institution imposant ses règles et sa loi à l'individu. On peut cependant relever que domine, dans tous les cas, une perspective « optimiste » occultant généralement l'éventualité d'une rupture et valorisant les relations de confiance entre conjoints. La volonté de se protéger l'un l'autre est ainsi mise en avant lorsque le couple choisit de se marier. Dans le cas contraire domine l'idée que l'on saura s'entendre en dehors du droit en cas de rupture, puisque l'on y parvient très bien durant la vie commune.

Qu'il y ait ou non mariage, le recours à la notion de « loi » est surtout entrevu comme porteur d'obligations mais aussi de conflits, et pourrait traduire une absence de confiance entre conjoints. Le droit est donc peu envisagé tant que le couple est uni. Dans ce contexte, les asymétries traversant les organisations financières des couples font l'objet de peu d'anticipation quant à la possibilité d'une rupture. Que se passe-t-il, dès lors, lorsqu'une séparation advient ?

Argent et biens dans les situations de séparation

Lors d'un stage organisé par son entreprise, Eric rencontre une jeune femme dont il tombe amoureux. Au bout de quelques mois, il quitte Christine pour aller vivre avec sa nouvelle compagne, qu'il épousera bientôt. Christine se retrouve donc seule, avec un niveau de qualification relativement peu élevé, sans revenus salariaux, et avec deux enfants de 3 ans et 18 mois. La souffrance amoureuse, l'humiliation, le drame qu'elle traverse alors se doublent d'une grande insécurité matérielle, et ce d'autant plus qu'elle n'était pas mariée avec Eric et qu'elle bénéficie de très peu de protection juridique.

La protection juridique dépend, en effet, du statut juridique des couples. Dans le modèle du mariage sur le régime de la communauté réduite des acquêts (communauté d'acquêts en Belgique), les biens acquis par le couple sont la propriété commune des conjoints. Ils sont par conséquent partagés à part égale entre les ex-conjoints. Dans le modèle du mariage sur le régime de la séparation des biens – régime souvent choisi par les couples où l'un des conjoints est travailleur indépendant –, on distingue entre les biens propres du mari et les biens propres de l'épouse (chacun-e étant le/la propriétaire exclusif.ve des salaires et gains de son travail et des revenus de ses biens). Au moment d'un divorce, chacun reprend ce qui lui appartient. On peut souligner qu'en Belgique, au nom de la valeur donnée au principe d'autonomie, ce régime de mariage est de plus en plus fréquemment choisi (Beauniet, 2011). Enfin, dans le cas de l'union libre, le droit n'intervient pas pour partager d'une manière égale les apports de chacun : les biens éventuellement acquis en commun sont soumis au régime de l'indivision et par ailleurs, chacun est propriétaire des revenus de son activité professionnelle, de son épargne, etc.

Or, les recherches montrent que l'union libre et, dans une moindre mesure, le régime de séparation de biens offrent une marge d'autonomie importante, mais n'assurent l'égalité des niveaux de vie des conjoints ni pendant, ni après la rupture. Car au moment de la séparation, chacun reprend ses biens. Dans les cas où, dans un couple en union libre, le conjoint gère par exemple l'épargne commune sur un compte personnel, le mode de partage

dépendra, au moment d'une éventuelle séparation, de son sens de la justice et de l'équité...

Ainsi, le statut juridique des couples au sein desquels vivent les femmes détermine grandement leur devenir en cas de rupture. Les plus fragiles sont alors les jeunes femmes aux emplois précaires ou peu qualifiés qui vivent en union libre, ou celles qui, gagnant beaucoup moins que leur conjoint, sont mariées sous le régime de la séparation de biens. Certains couples, évidemment, échappent à ce portrait :

- Il s'agit de couples où les femmes, aussi diplômées ou plus diplômées que leur conjoint, gagnent autant ou plus. La répartition des dépenses et des tâches relatives à la gestion est alors moins souvent sexuée, et les femmes sont plus présentes dans les décisions concernant les investissements à long terme (achat d'une maison, choix d'une forme d'épargne, d'un crédit immobilier).

- Lorsque les femmes disposent d'une épargne importante ou d'un capital hérité, elles interviennent également de manière beaucoup plus importante dans les processus de décision, les rencontres avec les banques, le choix de tel ou tel crédit, etc. Les femmes issues de familles aisées – ayant une tradition de mise en droit et de protection des affaires familiales – se marient plus souvent sous le régime de la séparation de biens pour protéger leurs avoirs personnels.

- Les couples (plus rares) où le conjoint a fait le choix de diminuer son temps de travail et ses revenus pour consacrer du temps à la prise en charge des enfants.

- Les couples où les femmes ont connu une première rupture d'union, ou dont la mère a vécu un divorce et d'importantes difficultés financières. On voit alors se dessiner la transmission d'une expérience de la monoparentalité féminine et de ses conséquences, et la volonté de se protéger en cas de séparation.

L'entretien de l'enfant dans les familles recomposées

Une deuxième question se pose au moment de la rupture et longtemps encore après celle-ci : celle de l'entretien de l'enfant dans les familles recomposées. Aujourd'hui, la norme juridique et les normes sociales relatives aux ruptures d'union tendent à dissocier, dans les procédures de divorce ou dans les interventions de médiation familiale, le règlement de la séparation conjugale et celui des droits et obligations parentales. Il est cependant bien malaisé de les distinguer dans la réalité des échanges conjugaux et parentaux au moment d'une rupture. Les questions relatives à l'entretien de l'enfant sont particulièrement révélatrices de ce malaise parce qu'elles

continuent, quelles que soient les conditions de la rupture, de lier les ex-conjoints et les obligent, à travers les échanges économiques relatifs à cet entretien, à demeurer en lien l'un avec l'autre.

De manière majoritaire, la résidence du ou des enfant(s) est fixée chez la mère, et les relations économiques entre conjoints se traduisent le plus souvent par le versement d'une pension alimentaire du père de l'enfant à celle-ci. Le développement plus récent de la résidence alternée (environ 17% des divorces en France³), où une pension est plus rarement fixée par le juge, offre un nouveau modèle quant à la répartition des charges éducatives et financières reposant sur les parents. Enfin, de manière moins fréquente encore, les enfants vivent chez le père et une pension est versée par la mère. On observe alors différentes logiques mises en œuvre autour de ces échanges. La première logique, dans le cas du versement d'une pension alimentaire du père à la mère, est la persistance, voire l'accentuation d'une répartition conventionnelle des rôles déjà présente dans les couples unis, soit mère éducatrice/père pourvoyeur. Le système de la pension alimentaire est par ailleurs insatisfaisant sur bien des points :

- pour certaines mères qui perçoivent une pension insuffisante, payée de manière irrégulière, ou pas de pension du tout, et qui doivent par ailleurs assumer la majeure partie des contraintes relatives à l'éducation quotidienne des enfants. La précarisation de l'après divorce ou de l'après-séparation est une réalité subie par de très nombreuses femmes dans les familles monoparentales.

- pour les pères, qui se sentent réduits à un rôle de pourvoyeur et doivent s'acquitter d'une somme d'argent régulière sans toutefois bénéficier des gratifications que procure le fait de partager la vie quotidienne de leurs enfants. La pension alimentaire représente alors une somme d'argent « invisible » qui ne suffit pas à compenser, selon eux, leur absence et, sur laquelle ils n'ont aucun contrôle, puisqu'elle est gérée par la mère. Il existe de nombreux cas de pères qui paient peu ou mal la pension et qui offrent par ailleurs à leurs enfants de somptueux cadeaux pour leur témoigner leur affection. Le paiement de la pension advient parfois lorsque l'enfant est autonome et quitte le foyer maternel ou bien lorsqu'il peut gérer lui-même son argent. Ce système accentue donc une division conventionnelle et inégale des rôles de genre, soumise aux conflits post-conjugaux.

La deuxième logique, celle de la résidence alternée, offre une alternative à ce modèle. Elle représente un système emblématique de la norme contemporaine de coparentalité dans l'accomplissement des rôles parentaux. Au partage égal du temps passé avec l'enfant devrait correspondre un partage égal des tâches dans sa prise en charge ainsi qu'un partage égal des ressources qui lui sont consacrées. Une telle organisation justifie donc

l'absence de pension, puisque chaque parent assume l'enfant tant que ce dernier est avec lui, sauf dans les cas où les revenus des parents sont très inégaux.

Si ce modèle peut sembler « idéal », les études récentes révèlent cependant une réalité plus complexe. Dans certains cas, la résidence alternée donne effectivement lieu à un partage égalitaire : il s'agit de couples où la répartition du travail parental était égalitaire dès avant la séparation, et qui parviennent à un arrangement financier satisfaisant (cela est bien sûr plus facile quand les revenus des deux foyers sont équivalents). Il existe une confiance mutuelle dans les capacités éducatives de chacun, les deux parents adaptent leur temps de travail à la présence des enfants durant la période où ils les ont. Notons que dans ces couples, les femmes sont autant, voire plus investies professionnellement que leur conjoint. Dans d'autres cas, l'existence de la résidence alternée n'empêche pas la reconstitution des asymétries concernant l'accomplissement des tâches éducatives, la gestion du budget relatif aux enfants et celle des temporalités parentales et professionnelles. À ce sujet, Ingrid Volery (2011) et Sylvie Cadolle (2008) observent par exemple le maintien, surtout lorsque les couples s'arrangent « en dehors du droit », des modes de gestion financière ayant prévalu durant la vie commune, où les dépenses éducatives (vêtements, scolarité, santé, loisirs) demeurent du ressort des femmes et pèsent d'autant plus lourdement sur elles qu'il n'y a pas de pension. Sylvie Cadolle, à partir d'une enquête menée auprès d'une vingtaine d'hommes et de femmes ayant opté pour le système de la résidence alternée, oppose le sentiment de satisfaction des pères pratiquant ce système et les contrariétés exprimées par certaines mères, qui doutent des compétences éducatives de leur ex-conjoint, lui reprochent son indisponibilité à l'égard des enfants, et le soupçonnent finalement d'avoir demandé la résidence alternée « pour ne pas payer de pension ». Elle met notamment en évidence l'asymétrie des modes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : les inégalités de temps investi par chacun des ex-conjoints sont reconduites après la séparation, ce qui retentit sur leur niveau de revenu. On voit donc que la rupture d'un couple et la réordonnance des relations qui lui succèdent ne mettent pas fin aux asymétries qui traversent le rapport à l'argent. Qu'en est-il lorsque les conjoints séparés nouent de nouvelles unions ?

Les rapports économiques dans les familles recomposées

On voit tout d'abord évoluer les relations économiques entre les parents séparés puis entre les foyers qu'ils ont recomposés. Dans certains cas, le paiement d'une pension alimentaire peut être pensé comme la poursuite, autour de l'enfant commun, de relations marquées par la solidarité, notam-

ment lorsque les revenus des parents séparés sont inégaux. Dans ces relations se lit aussi la dette affective qui lie encore les conjoints séparés, l'initiateur de la rupture étant bien souvent celui qui contribue ensuite à la plus grande part de l'entretien de l'enfant, et ce d'autant plus qu'il a renoué un couple où sont réunis deux revenus tandis que le conjoint quitté se trouve seul. La circulation de l'argent paraît alors traduire la permanence de liens « quasi-familiaux » entre les parents de l'enfant et les foyers qu'ils composent. C'est le cas d'Eric et Christine, qui s'arrangent tout d'abord sans faire intervenir le droit. Il est décidé que les enfants vivront de manière équivalente et partagée dans les deux foyers parentaux. La différence de revenus entre les parents et la situation précaire de Christine sont compensées par une importante pension alimentaire versée par Eric, censée financer tous les frais relatifs à l'éducation des enfants, au-delà des dépenses occasionnées par leur vie quotidienne au foyer maternel. Eric se souvient ainsi : « *Financièrement, c'est moi qui travaillais donc j'ai assumé les dépenses du mieux que je pouvais. Et puis ... je crois que quelque part c'était... comment dire ça ? Une volonté de ma part de toute manière. J'ai des enfants, je vais pas les laisser, et puis c'est moi qui suis parti. Donc j'ai sûrement eu un sentiment de culpabilité qui s'est déclenché en plus...* ».

Mais l'inégalité de revenus, dans leur situation, va se creuser avec les nouvelles unions des conjoints séparés. La nouvelle épouse d'Eric travaille elle aussi comme cadre. En dépit de la naissance de deux nouveaux enfants dans leur couple, Eric continue de verser une pension à Christine, qui est toujours seule. Mais celle-ci épouse bientôt un nouveau conjoint, qui occupe comme elle un emploi peu qualifié. Après la naissance de leur fille, ils décident de travailler tous deux à mi-temps afin d'assurer eux-mêmes la garde de l'enfant. Dans ce nouveau contexte, une somme d'argent conséquente – prélevée sur le budget commun d'Eric et son épouse – circule toujours d'un foyer à l'autre et alimente désormais les ressources de Christine... et de son mari. Eric et son épouse se sentent alors engagés dans l'entretien financier d'une famille entière : « *Nous, avec Céline, on a mis en commun nos revenus et on a dit "voilà on a ça pour faire vivre Jules et Chloé [les enfants d'Eric et Christine], plus Valentin et Elisa" [les enfants d'Eric et Céline]* » explique Eric. « *Et c'est pour ça que je crois qu'il a fallu se remettre en question et on a dit "on gagne de l'argent pour faire vivre les enfants dont on est responsables, et il y en a quatre, et on n'est pas responsables de la mère des deux grands, et encore moins de son copain" [...] Je ne veux pas contribuer au train de vie de leur mère et de son mari. Vous voyez c'est... Au départ c'est ce que j'ai fait, je crois que j'ai contribué à beaucoup... Je faisais vraiment fonctionner deux foyers [...]. Donc la pension, on l'a versée et on l'a arrêtée parce que ça ne servait pas qu'aux enfants, manifestement...* »

Eric saisit alors le Juge aux Affaires Familiales. Une nouvelle organisation est instaurée : il continue de prendre en charge les dépenses relatives aux enfants, mais il paie à partir des justificatifs que Christine lui remet chaque mois. Dans cette situation, l'organisation de l'entretien de l'enfant a évolué du principe d'une redistribution solidaire entre les parents séparés, puis entre les foyers qu'ils ont recomposés, vers une organisation dans laquelle chaque maisonnée constitue un agent économique distinct, uni par des relations empruntées de calculs, de comptes et d'évaluation. Il n'y a plus de mise en commun des ressources entre les deux foyers, mais des comptes précis et sanctionnés par écrit (« *Je paie sur facture* »), qui font par ailleurs l'objet de disputes et de reproches : « *Elle a une machine à calculer dans la tête* », dit Christine en évoquant l'épouse d'Eric, « *Elle est capable de me dire tout ce que les enfants leur ont coûté depuis qu'elle vit avec eux* ». Les relations entre adultes, fréquemment conflictuelles, sont autant que possibles évitées.

La perception des rôles beaux-parentaux au regard de l'argent dans les familles recomposées

Sylvie Cadolle (2005) distingue nettement les discours sur les beaux-pères et belles-mères au regard de l'argent. Alors que le beau-père est plus souvent décrit comme un pourvoyeur généreux, dont la présence induit une amélioration du niveau de vie de la mère et de ses enfants, la belle-mère, au contraire, est couramment présentée comme pingre et radine, retenant l'argent du père pour elle et ses propres enfants au détriment de ceux de la première union. De nombreux conflits sont évoqués, concernant le versement de la pension alimentaire, contre lequel s'insurge parfois la belle-mère, mais aussi les cadeaux, les loisirs et les vacances. Les beaux-enfants renvoient l'image d'un père faible manipulé par sa compagne. Certains pères cachent à leur conjointe les dons qu'ils font à leurs enfants ou l'argent qu'ils mettent de côté pour leur payer des vacances. Ainsi, à quelques exceptions près, soit les belles-mères laissent leur conjoint apporter son aide à ses enfants sans y participer, soit elles tentent de limiter cette aide et en contestent la légitimité. Il semble difficile pour un certain nombre de femmes d'accepter que la « communauté » de revenus qu'elles forment désormais avec leur conjoint soit diminuée d'une somme régulière revenant à des enfants qui ne sont pas les leurs et qui font partie de l'histoire antérieure de leur conjoint.

Sylvie Cadolle constate également la dissymétrie entre soutien paternel ou maternel au moment de l'entrée des jeunes issus de familles recomposées dans la vie adulte. Le père se trouve bien souvent « freiné » dans l'aide qu'il pourrait apporter à ses enfants par la présence d'une nouvelle épouse

ou compagne, alors que le beau-père, au sein du foyer maternel, est plus souvent considéré par ses beaux-enfants comme un réel soutien. Les pères sont présents et ils aident globalement aux différentes étapes de l'entrée dans la vie adulte : permis, achat d'une voiture, installation dans un logement, mariage. Pour certains, cet investissement financier est même une façon de compenser des contacts trop rares, des relations trop distantes. Mais cet apport est moins régulier ou continu que celui qu'offre le côté maternel (mère et beau-père). On voit ainsi se dessiner, avec les nouvelles unions des conjoints, une relative continuité des rapports de genre et d'argent, dans lesquels femmes et enfants sont en concurrence pour l'accès aux ressources des hommes, à la fois pères et beaux-pères.

Concernant la paternité et sa dimension économique, on observe donc, dans les familles recomposées, un décalage entre le droit et les faits :

- Les hommes sont pourvoyeurs moins des enfants avec lesquels le droit reconnaît une obligation alimentaire que des enfants avec lesquels ils vivent. Leur statut ne renvoie pas à la filiation et aux obligations juridiques qu'elle implique, mais à la conjugalité et la co-résidence. Ceci tend à fragiliser la paternité dans l'après-divorce ou l'après-séparation. L'inscription et l'engagement des femmes dans la maternité s'actualise au contraire tout au long de leur vie sans que ruptures et nouvelles unions ne viennent mettre en question le principe du soutien qu'elles apportent à leurs enfants, sans inclure leurs beaux-enfants dans la plupart des cas.

- Les femmes jouent ainsi un rôle essentiel dans la circulation des ressources qui concernent l'enfant : d'une part, le côté maternel (mère et beau-père) est celui qui assure un soutien régulier et pérenne dans les familles recomposées ; d'autre part, elles sont présentes dans les lignées paternelles, à travers un investissement affectif et financier très important qui leur permet, même lorsque le père est peu présent, de préserver leurs relations à leurs petits-enfants (Cadolle, 2009)

On peut enfin se poser la question des effets de cette asymétrie sur le sentiment d'obligation que ressentent les jeunes adultes envers leurs parents et beaux-parents, lorsque ceux-ci auront, dans leurs vieux jours, besoin d'un aide financière ou matérielle. Comme l'on pouvait s'y attendre, ce sentiment est inversement proportionnel au soutien reçu et au sentiment de proximité ressenti par les jeunes envers l'un ou l'autre de leurs parents. L'aide des enfants s'orienterait donc préférentiellement vers la mère et le beau-père, puis vers le père à un moindre degré, qui devra compter, s'il en a, sur ses beaux-enfants, et pratiquement jamais vers la belle-mère (Cadolle, 2009).

Conclusion

Dans le contexte des transitions familiales contemporaines, la question de l'argent apparaît donc comme un révélateur de l'évolution des rapports (de couple) et de filiation. Face aux questions d'argent, il est nécessaire de penser ensemble trois perspectives :

- les modalités d'appropriation de l'argent et des biens au sein des couples et des familles ;
- la manière dont elles donnent sens aux liens amoureux et familiaux ;
- la façon dont elles permettent à chacun d'occuper une place et un statut reconnu dans l'espace de la parenté.

On a vu ainsi que l'accès massif des femmes à des ressources propres provenant d'un en-dehors du couple et de la parenté, dans la deuxième moitié du 20^e siècle, a représenté un véritable bouleversement. Cependant, en dépit des mutations sociales, économiques et juridiques inscrivant le couple sous les auspices de l'égalité et de l'indépendance, les relations conjugales persistent à s'incarner dans l'image d'un flux d'argent asymétrique circulant des hommes vers les femmes. Concernant la conjugalité, un troublant décalage se dessine alors : l'accès des femmes à des ressources personnelles a profondément transformé le couple sans modifier radicalement la manière dont l'argent paraît y signifier les rapports amoureux. Du point de vue du couple, les évolutions à l'œuvre menacent d'abord les plus fragiles : les femmes modestes, non diplômées, non protégées par le droit lorsqu'elles vivent en union libre. Cette forme d'union apparaît ici comme un relatif marché de dupes : censée affirmer l'autonomie des conjoints, elle suppose aussi de manière implicite leur égalité, égalité qui ne peut être assurée que par l'équivalence des avoirs de chacun. Or, cette équivalence se vérifie rarement dans la réalité des transactions conjugales. Elles traduisent aussi une évolution des rapports de genre du point de vue de la place respective qu'occupent paternité et maternité. La précarisation des unions et la multiplication des trajectoires recomposées s'accompagnent, en effet, d'une fragilisation de la paternité telle qu'elle est juridiquement définie et investie à la fois par les pères et par les enfants, tandis que la propension des femmes à activer et entretenir les liens par lesquels circulent les richesses semble leur attribuer, à travers la maternité, un rôle primordial mais aussi de lourdes contraintes éducatives et parentales, au sein des familles contemporaines.

Notes

1. Sources : <http://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/france/mariages-divorces-pacs/divorces/>
2. Dans les pays envisagés par cet ouvrage, les femmes sont plutôt bien insérées dans le marché de l'emploi. Les taux d'activité des femmes en 2003 s'élevaient, pour la Suisse et le Québec, respectivement à 72% et 84% des mères avec enfants de moins de 15 ans, et à 81% des femmes âgées de 25 à 49 ans pour la France (Sources : Office fédéral de la statistique, Suisse ; Ministère de la famille, des aînés et de la condition féminine, 2005 ; pour la France, voir Sofer, 2005 : 219). En Belgique, le taux d'emploi féminin se situait, pour l'ensemble des femmes, à 53,8% en 2005 (contre 57,6% pour la France). Voir Thévenon, 2009.
3. Selon le récent rapport de Maud Guilloneau et Caroline Moreau (2013 : 40), la proportion des décisions fixant la résidence en alternance des enfants est passée de 10% en 2003 à 17% en 2012.

Bibliographie

- BEAUGNIET, Nathalie, La pratique notariale belge en matière de rédaction de contrats de mariage : révélateur d'une tendance séparatiste. In BELLEAU, Hélène et MARTIAL, Agnès (dir.), *Aimer et compter ? Droits et pratiques des solidarités conjugales dans les nouvelles trajectoires familiales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2011, p. 93-112.
- CADOLLE, Sylvie, C'est quand même mon père ! La solidarité entre père divorcé, famille paternelle et enfants adultes », *Terrain*, n° 45, 2005, p. 83-96.
- CADOLLE, Sylvie, La résidence alternée : ce qu'en disent les mères, *Informations sociales*, vol. 5, n° 149, 2008, p. 68-81.
- CADOLLE, Sylvie, Côté paternel et côté maternel : qui soutient le jeune de famille recomposée ? In MARTIAL, Agnès (dir.), *La valeur des liens. Hommes, femmes et transactions familiales*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, Collection Les Anthropologiques, 2009, p. 135-162.
- GUILLONEAU, Maud et MOREAU, Caroline, *La résidence des enfants de parents séparés. De la demande des parents à la décision du juge. Exploitation des décisions définitives rendues par les juges aux affaires familiales au cours de la période comprise entre le 4 juin et le 15 juin 2012*, DACS-PEJC, Ministère de la Justice, Direction des Affaires Civiles et du sceau, Pôle d'évaluation de la Justice civile, 2013.
- MARTIAL, Agnès, Comment rester liés ? Les comptes des familles recomposées, *Terrain*, n° 45, 2005a, p. 67-82.
- MARTIAL, Agnès, L'entretien de l'enfant au sein des constellations familiales recomposées, *Revue Internationale Enfances, familles, générations*, revue électronique publiée par le Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, n° 2, 2005b.
- MARTIAL, Agnès, Les comptes amoureux : une ethnographie des finances conjugales. In BELLEAU, Hélène et HENCHOZ, Caroline (dir.), *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux. Perspective internationale*, Paris, L'Harmattan, collection Questions sociologiques, 2008, p. 219-257.

- MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DES AÎNÉS ET DE LA CONDITION FÉMININE (éd.), *Un portrait statistique des familles au Québec* – Edition 2005, Gouvernement du Québec, 2005.
- SOFER, Catherine, La croissance de l'activité féminine. In Margaret MARUANI (dir.), *Femmes, genre et sociétés : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2005, p. 218-226.
- THÉRY, Irène, *Le démariage*, Paris, Odile Jacob, 1993.
- THÉRY, Irène, Dynamique d'égalité de sexe et transformation de la parenté. In MARUANI Margaret (dir.), *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*, 2005, p. 159-166.
- THÉVENON, Olivier, « Increased Women's Labour Force Participation in Europe : Progress in the Work-Life Balance or Polarization of Behaviors ? », *Population*, 2009, vol. 64, n° 2, p. 235-272.
- VOLERY, Ingrid, Le "couple relationnel" à l'épreuve des partages financiers : séparation conjugale, entretien de l'enfant et inégalités sexuées. In BELLEAU, Hélène, et MARTIAL, Agnès (dir.), *Aimer et compter ? Droits et pratiques des solidarités conjugales dans les nouvelles trajectoires familiales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2011, p. 203-224.
- ZELIZER A., Viviana, *The social meaning of money*, New York, Basic Books, 1994.

Regard sur la fiscalité : l'analyse de genre ^{*1}

Marie-Thérèse Coenen

L'impôt n'est pas un sujet dont on parle avec plaisir sauf pour s'en plaindre. Pourtant, la justice fiscale est à la source de la démocratie politique. Être citoyen ou citoyenne, c'est exercer son droit de vote mais c'est aussi payer ses impôts. C'est un droit et un devoir. Cet acte fondamental de solidarité entre tous et toutes fonde la légitimité de l'Etat moderne. La démocratie, c'est aussi le contrôle de la manière dont cet Etat perçoit les recettes et répartit ses dépenses.

Nous débuterons en faisant le point sur la littérature existante croisant la thématique fiscalité et la question de genre. Ensuite, notre analyse s'ouvrira par une approche quantitative. Puis, nous examinerons les concepts de « famille » et de « ménage fiscal » très critiqués par les économistes féministes. Parmi la liste nombreuse des avantages fiscaux donnant droit à des réductions d'impôts, nous nous pencherons sur le principe de l'attribution automatique de la charge des enfants ainsi que sur le quotient conjugal, système discriminant pour les unes ou très avantageux pour les autres. Nos conclusions reprendront les revendications des organisations féminines et féministes adressées aux partis politiques et futurs gouvernements.

Il est bon de rappeler qu'en 1789, l'étincelle qui enclencha le processus révolutionnaire français portait justement sur la contestation des charges fiscales entre les trois ordres : le clergé, l'aristocratie et le Tiers Etat qui supportait la quasi-totalité de la pression fiscale. Les révolutionnaires vont donc énoncer, dans des Déclarations solennelles et dans des Constitutions, les principes d'une fiscalité « moderne », juste, transparente et équitable.

* Cette analyse a été présentée à la 92^e Semaine sociale Wallonne du MOC, le 16-17 avril 2014, à Charleroi. Le texte est paru dans les Actes MOC, « Vive l'impôt ! Les conditions de l'impôt juste, redistributif et efficace », *Les Hors-série de Politique, Revue des débats*, n° HS23, octobre 2014, p. 17-27. Il est républié ici avec l'aimable autorisation de l'auteure et de l'éditeur.

L'Etat peut prélever l'impôt auprès de ses concitoyens afin d'assurer des tâches collectives mais doit respecter l'égalité de ceux-ci et admettre le contrôle démocratique par les représentants de la Nation, dans l'affectation des ressources publiques (Athané, 2012 et Coenen, 2009).

Les articles 13 et 14 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (1789) précisent ce droit et ce devoir :

Article 13 : Pour l'entretien de la force publique et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.

Article 14 : Tous les citoyens ont le droit de constater par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée.

Olympe de Gouges, dans sa Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne publiée en 1791, précise dans les articles 13 et 14, que pour les femmes, ces obligations existent et entraînent donc des droits égaux. Ce clin d'œil historique permet de pointer une première évidence : les femmes ont toujours payé des impôts bien avant d'exercer leur droit de vote.

Une approche féministe

La fiscalité, et plus particulièrement l'impôt sur les personnes physiques (IPP), est chose trop importante pour concerner les seuls experts et expertes. Pour comprendre les écarts persistants entre les revenus des hommes et des femmes, il est nécessaire d'étudier les effets de la fiscalité sur ceux-ci. Or cette dimension est très peu présente dans la littérature fiscale. C'est du côté des féministes qu'il faut chercher études, analyses et revendications. Dans les années 1980, Danièle Meulders initiait la recherche (Meulders, Six et Voets, 1982) en traitant de l'inégalité de l'impôt sur les revenus des femmes dans le cadre du cumul des époux. Par la suite, Thérèse Meunier, fonctionnaire au Service Public Fédéral (SPF) Finances a démontré l'inégalité de la charge fiscale sur les revenus des hommes et des femmes (Meunier, 1998, 2003, 2005 ; Coenen, 2004). Sur le plan de l'action politique, le Comité de liaison des femmes, qui regroupe diverses associations féminines et féministes, dénonçait en 2000 les multiples discriminations fiscales. Cette position a été reprise dans l'Avis officiel n° 36 du Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2001). Dans le cadre des *Etats généraux de la famille* (2005) (Casman, Simays, Bulckens et Mortelmans, 2007)², le groupe de travail « Famille et fiscalité » s'est intéressé entre autres au quotient conjugal³.

Des données genrées : une obligation légale

Dans le domaine de la fiscalité, quelles sont les données chiffrées disponibles ? Sont-elles réparties selon le sexe du contribuable ? Pouvons-nous connaître le montant des impôts payés ? Qui bénéficie le plus des avantages fiscaux ? Les contribuables masculins ou féminins ?

La loi dite de *Gender mainstreaming* du 12 janvier 2007 a pour objectif de renforcer l'égalité des femmes et des hommes en intégrant la dimension genre dans le contenu des politiques fédérales. C'est désormais une obligation légale, ce qui suppose la définition d'objectifs stratégiques ainsi que des indicateurs de genre permettant de mesurer et de suivre le processus. L'administration doit également produire, collecter et commander des statistiques ventilées par sexe.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), chargé de l'accompagnement et du soutien du processus, a confié à Danièle Meulders, économiste du Centre Dulbéa de l'Université libre de Bruxelles, la mission de dresser un état des lieux portant sur les statistiques publiques fédérales et la détection des lacunes. Le Rapport⁴ publié en 2010 reprend les données disponibles par l'administration. Pour le SPF Finances, les missions sont décrites en ces termes : « [...] *le Service Public Fédéral Finances vise à assurer une juste et exacte perception de l'impôt, ce qui signifie à faire en sorte que chaque contribuable supporte l'impôt légalement dû par lui* ». A la question : Y a-t-il des données sexuées disponibles : la réponse est « néant », mais avec une réserve : « *les données sont non ventilées par sexe mais peuvent l'être sur demande. Par exemple : le nombre de contribuables, le nombre de déclarations introduites, l'impôt sur les personnes physiques : revenus professionnels, autres revenus imposables...* » (2013 : 43-44). Le SPF Finances a du chemin à parcourir pour être en ordre avec la loi du 12 janvier 2007.

L'Institut national de statistique⁵ publie néanmoins des données fiscales portant sur les revenus de 2011 soit un total de 6 221 984 déclarations. Elles se répartissent en déclarations individuelles ou déclarations communes. Ces dernières concernent les ménages mariés ou, depuis 2004, les cohabitants légaux.

Dans ces données fiscales, seules les déclarations individuelles sont réparties par sexe. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à remplir une déclaration individuelle.

Graphique 1 : Déclarations individuelles

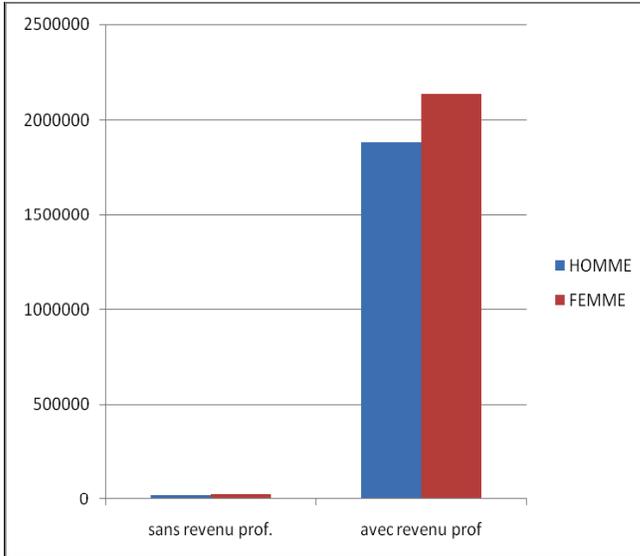


Tableau 1

Déclaration individuelle

avec revenu professionnel

HOMME = 1 882 891

FEMME = 2 134 370

Déclaration individuelle

sans revenu professionnel

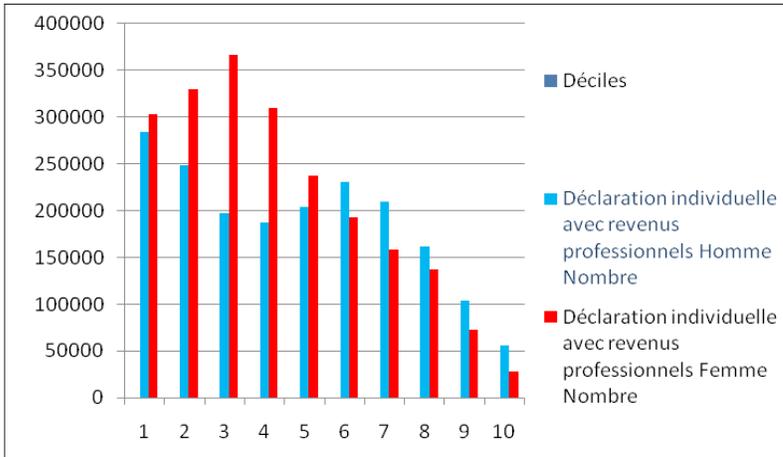
HOMME = 14 826

FEMME = 17 295

Source : Direction générale Statistique et Information économique de la SPF Economie - Revenus fiscaux 2011

Le deuxième graphique croise les déclarations individuelles par sexe et par déciles. Le premier décile correspond au 10% de la population qui a le plus petit revenu. Le 10^e décile, les 10% de la population qui gagnent le plus. Les revenus des femmes et des hommes sont répartis entre le décile 1, les plus pauvres, et le décile 10, les plus riches. Les revenus imposables des femmes qui font une déclaration individuelle se situent majoritairement dans les déciles 1 à 5 avec une nette différenciation pour les déciles 3 et 4. A partir du décile 6, elles sont toujours moins nombreuses que les hommes. C'est un indicateur sur le niveau inférieur des revenus professionnels des femmes isolées.

Graphique 2 : Déclarations individuelles Femme/Homme par décile



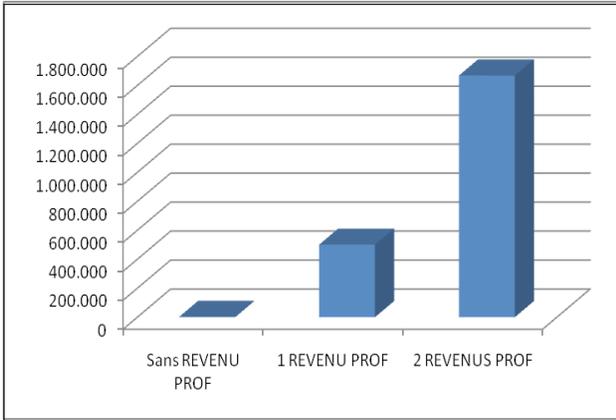
Source : Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie - Revenus fiscaux, 2011

Les déclarations communes

Dans les déclarations communes, par convention, les revenus de l'homme s'inscrivent dans la colonne de gauche, les revenus de l'épouse ou de la cohabitante, dans la colonne de droite. S'il s'agit d'un couple de même sexe, le plus âgé remplit la colonne de gauche. Le calcul est individualisé mais à la fin du processus, les montants sont additionnés. Cette transparence dans la manière dont l'impôt se répartit sur le revenu de l'un et de l'autre déclarant est une avancée engrangée lors de la réforme fiscale de 2002.

La répartition par décile pour les déclarations communes donne une information concernant les revenus des ménages à un revenu professionnel (noir) ou deux revenus professionnels (gris). La courbe noire part du décile 1 avec un sommet en décile 5 et ensuite est dégressive pour atteindre le décile 10. La courbe grise dépasse les déclarations à un revenu au décile 6 et s'élance vers des sommets dans le décile 10.

Graphique 3 : Déclarations communes



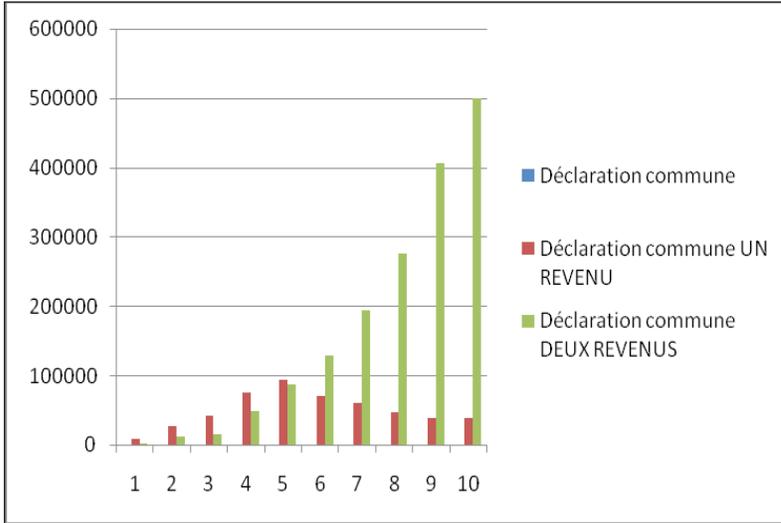
Déclarations communes :
Sans revenu prof : **3 051**
UN revenu prof : **500 674**
DEUX revenus prof : **1 668 877**

Source : Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie - Revenus fiscaux, 2011

Graphique 4 : Déclarations communes par décile

Noir : ménage à un revenu

Gris : ménage à deux revenus dont un peut être inférieur à 30% de l'autre



Source : Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie - Revenus fiscaux, 2011

L’inventaire des données sexuées disponibles est vite réalisé. Elles sont quasi inexistantes et apportent peu d’informations pour analyser la fiscalité selon le genre. Cette situation est insatisfaisante et illégale. Elle ne facilite ni le travail de recherche, ni une approche politique critique par rapport à la justice fiscale. Dans un contexte politique où une réforme fiscale se précise, elle ne permet pas de clarifier cet enjeu. Ce manque de statistiques genrées est sans doute aussi le reflet d’une position normative. L’Etat vise une redistribution verticale (des plus riches vers les plus pauvres) et horizontale (sécurité sociale). Notre système fiscal taxe de la même manière, les revenus des citoyens et citoyennes en fonction des types de revenus professionnels, de la position sur le marché du travail, de la composition des ménages. Mais est-il réellement aussi « indifférent » au genre qu’il le laisse supposer ?

Notre système fiscal est-il indifférent au genre?

Le 7 mars 2014, *Le Soir* titrait « *Les femmes gagnent 21% de moins que les hommes* ». Ce dossier consacré aux revenus féminins explicitait les raisons de cette différence : le travail à temps partiel, l’exercice de métiers moins rémunérés, l’accès limité aux fonctions dirigeantes et des carrières interrompues (*Le Soir*, vendredi 7 mars 2014).

Un impôt juste tient compte de la possibilité contributive de chacun et chacune. Notre hypothèse suppose que les revenus perçus par les femmes et ceux perçus par les hommes sont traités de la même façon par le fisc. Les revenus des femmes étant globalement moindres, ils devraient logiquement être moins taxés. Qu'en est-il réellement ? En fait, la réponse est négative car d'autres discriminations se cachent dans la déclaration fiscale et le calcul de l'impôt comme par exemple, le concept ambigu de ménage fiscal, l'attribution automatique à celui qui a le revenu le plus élevé de la déduction pour personnes à charge (en général les enfants), le quotient conjugal, l'inégalité de déduction en fonction du rang de l'enfant (1 à 5 et plus), etc. Il est nécessaire de décortiquer le calcul de l'impôt et analyser les différents modes d'abattements fiscaux pour comprendre où se nichent les discriminations et le traitement inégalitaire entre les revenus des hommes et des femmes, mais aussi entre les femmes, selon leur statut matrimonial, leur apport aux revenus du ménage et/ou leur choix de vie.

Critique féministe du concept de ménage fiscal

Dans une étude sur les *Revenus et risques de pauvreté individuels des femmes et des hommes* (2010), Danièle Meulders et Sïle O'Dorchai ont tenté d'identifier et de quantifier les différences de revenus entre les hommes et les femmes en s'intéressant aux salaires et leurs compléments, aux transferts qui leur sont alloués, aux revenus immobiliers et mobiliers, et cela quel que soit leur mode de vie et le ménage auquel ils appartiennent. Elles en arrivent à la conclusion suivante : « *En moyenne, le revenu individuel net des femmes est inférieur de 38% à celui des hommes* » (chiffres de 2006). Toutes les composantes des revenus ramenées au nombre de bénéficiaires, constatent-elles, sont inférieures pour les femmes : les revenus du travail sont en moyenne inférieurs de 28% et cet écart du salaire de base augmente avec les différentes formes de salaires indirects (voiture de fonction, etc.). En ce qui concerne les transferts de l'Etat, ils sont en moyenne de 25% inférieurs pour les femmes (-34% pour les pensions, -31% pour le chômage). Ces inégalités, observent-elles, sont engendrées « *par la non-individualisation des droits, les carrières discontinues et à temps partiel des femmes* » (Meulders et O'Dorchai, 2010 : 15). Elles constatent que les femmes ont trois fois plus de risques que les hommes de se trouver en situation de dépendance financière : « *le risque de pauvreté des femmes est de 36% lorsque le calcul se fait sur base des revenus individuels* » (Meulders et O'Dorchai, 2010 : 5). Quand il s'agit de calculer la pauvreté et surtout le risque de pauvreté des femmes, les deux économistes contestent l'unité de mesure qu'est le ménage. C'est le cache-sexe de la précarité des femmes (Meulders et O'Dorchai, 2009). Tout va bien quand

elles forment un couple mais quand la séparation survient, elles restent démunies de droits et de revenus.

Cette observation est également valable en matière fiscale où par convention, l'unité de référence est le « ménage fiscal ». Tous les revenus sont censés être mis en commun pour répondre aux besoins de chaque membre selon le principe – à démontrer – que tout ce qui est à l'un est à l'autre et que les décisions concernant l'affectation des ressources sont toujours prises en commun. Cette conception du budget familial, héritée de la réforme fiscale de 1962, repose sur un modèle obsolète de « Monsieur Gagne-pain » et « Madame au foyer » qui, même s'il n'a pas disparu, ne tient pas compte de l'évolution des couples et des réalités de vie.

Danièle Meulders rappelle que les apports comme le salaire ou les allocations sociales sont individuels et qu'ils sont globalisés dans le budget du ménage considéré comme une unité économique en soi. Des chercheuses, comme Delphine Roy, se sont penchées sur cette « boîte noire ». Comment fonctionne-t-elle ? De quoi se compose-t-elle ? Qui paie quoi ? Comment l'argent se distribue-t-il ? Cette approche est difficile à faire tant quantitativement que qualitativement vu la manière dont les données sont collectées et agrégées dans les grandes enquêtes publiques et sont rarement ventilées par sexe (Roy, 2006 ; Martial, 2015)⁶. Ces chercheuses montrent que les modèles sont multiples. Soit la vie de couple est le prolongement d'une cohabitation à deux, et chacun garde naturellement son compte de « célibataire ». Soit les dépenses du ménage sont partagées à égalité entre eux mais sans tenir compte du revenu réel de chacun. A côté de ces modèles types, il existe de nombreuses variantes : le couple ouvre un compte commun où chacun verse à égalité ou à la proportionnelle de son revenu (dans le meilleur des cas) un montant pour couvrir les frais du ménage. Autre situation, chacun garde son compte mais celui qui gagne le plus, paie les grosses factures (logement, charges, voiture) et l'autre, les dépenses courantes. Mais qui gagne le plus dans un ménage en général ? Dans ce dernier cas, Agnès Martial observe que le premier a une capacité d'économie alors que le second est en général « trop juste » mais ne dit rien et puise dans ses réserves. Le mode de fonctionnement du couple soulève peu de remises en question. C'est un consensus ou pire, un non-dit : « *je ne dis rien car je ne veux pas me disputer pour cela* ». Celui qui n'a pas assez pour couvrir les dépenses attendues du ménage développe alors des stratégies : « *Je me débrouille avec ce que j'ai. Je ne veux dépendre de personne* ». La séparation des couples est souvent un moment où les comptes sont mis à plat, laissant des ardoises psychologiques difficiles à combler. Qu'il y ait un seul ou deux revenus dans le ménage ne joue pas vraiment, mais les chercheuses constatent que là où la dépendance économique de l'un est forte, moins grande est sa capacité à négocier et à orienter les dépenses.

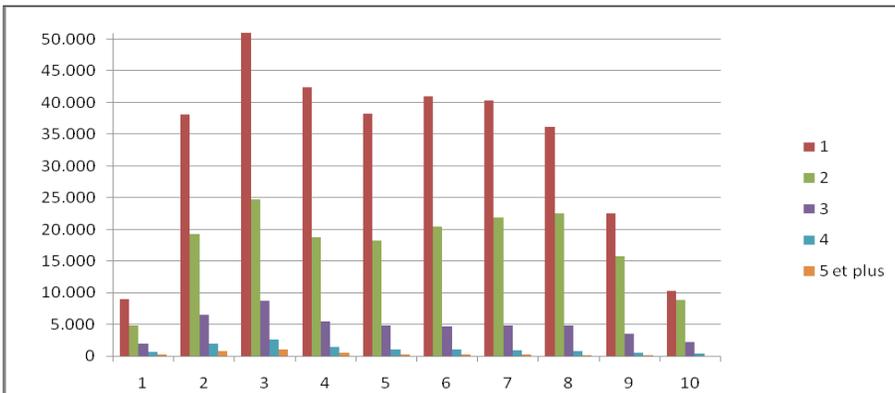
Une autre manière de constater cette dépendance vient des juges et des constats de violence conjugale. Elle peut prendre une forme de privation économique par le refus de celui qui est le « gagne-pain » du ménage, de prendre en charge les besoins élémentaires de sa partenaire.

Danièle Meulders plaide donc pour en finir avec l'unité de « ménage » en économie. En matière fiscale, le mode de calcul de l'impôt ne tient pas compte de la manière dont l'argent se distribue au sein du couple, de qui fait quoi. Il présuppose l'égalité et le partage équitable de l'argent et des tâches, ce qui n'est pas nécessairement la réalité.

Notre système fiscal n'est pas adapté aux nouveaux modèles familiaux

Le concept de « famille » pose aussi question (Claude, 2010). Il recouvre des réalités très différentes. 12,8% des déclarations individuelles ont des personnes à charge. Ces ménages fiscaux bénéficient d'un abattement fiscal de 1 440 € (2013) pour compenser l'absence d'un parent. Mais cela ne signifie pas nécessairement que nous avons affaire à des familles monoparentales, c'est-à-dire un-e adulte assumant seul-e la charge d'un ou plusieurs enfants.

Graphique 5 : Déclarations individuelles avec enfants à charge par décile (568 517)



Source : *Direction générale Statistique et Information économique du SPF Économie - Revenus fiscaux, 2011*

L'automatisme de l'attribution du statut monoparental mérite d'être interrogée. Derrière la déclaration individuelle peut se cacher un ménage de fait, non déclaré. La charge de l'éducation des enfants est portée par deux personnes, traitées individuellement au niveau du fisc. Celui ou celle qui prend les enfants sur sa déclaration bénéficie de la réduction pour parent isolé ayant des personnes à charge alors qu'il ou elle ne l'est pas nécessairement.

rement dans la vie quotidienne. Il est possible que les enfants d'un ménage fiscal isolé bénéficient de pensions alimentaires qui font l'objet d'une déclaration individualisée. Ces montants n'interviennent pas dans le calcul de l'impôt du parent – ce qui est une bonne chose – mais il s'agit néanmoins d'une participation de l'autre parent aux charges d'éducation. Une partie de ces ménages fiscaux sont réellement des « adultes monoparentaux » qui ne peuvent compter que sur leurs seules ressources. Logiquement, l'Etat ne devrait accorder qu'à ces derniers, la déduction pour personne isolée avec personnes à charge. En considérant tous les déclarant-e-s isolé-e-s, sans aucune distinction, il avantage les un-e-s par rapport aux autres. Il décourage la cohabitation déclarée voire le mariage. Or, 85% des familles monoparentales (Casman, Nibona et Peemans-Poullet, 2006 : 14) ont pour chef de ménage des femmes pour 15% d'hommes, dont le risque de précarité est très élevé. L'Etat rate en partie sa cible en accordant sans discernement un avantage fiscal à des ménages qui ne se déclarent pas.

Les dépenses donnant droit à un avantage fiscal

Des charges financières ou des dépenses réalisées par les ménages donnent droit à des réductions d'impôt. Ces « avantages » sont multiples et sont régulièrement soumis à révision⁷. Le Comité de Liaison des Femmes constate que les montants sont élevés et bénéficient majoritairement aux revenus masculins. Il demande qu'en vertu de la loi du 12 janvier 2007 visant à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, « *une ventilation sexuée de tous ces avantages (dépenses fiscales au sens strict, abattements, exonérations, exemptions ou réduction d'impôts) soit présentée par le gouvernement* » (CLF, 2001, chapitre 5 : 16). A titre indicatif, nous donnons les montants des dépenses fiscales tels que présentés au Parlement en 2006. Un inventaire complet et actualisé des dépenses fiscales serait grandement utile pour mesurer l'impact entre contribuables. Nous examinerons ensuite les réductions pour enfants à charge et le quotient conjugal.

Tableau 3 : Relevé non exhaustif des dépenses fiscales (année 2002) en millions d'Euros

Frais professionnels forfaitaires	2 646,53
Quotient conjugal	732,24
Différence taxation/déduction des rentes alimentaires	193,73
Déduction fiscale pour enfant de -3 ans gardé par le parent au foyer	56,11
Quotité exonérée pour personne à charge	3,8
Quotité exonérée pour enfants à charge	1 026,27
Assurance-vie	231,24
Épargne-pension	227,74
Assurances-groupe et fonds de pension	94,28

Source : *Chambre des représentants, Documents parlementaires, 20 février 2006 (DOC51 1370/005)*

Les déductions fiscales pour enfant à charge

Pour les parents vivant ensemble, le fisc attribue par principe au revenu le plus élevé – en général le père – les déductions fiscales pour enfant à charge. Pourtant, les obligations alimentaires sont les mêmes pour les deux parents. Or, toutes les enquêtes sur la gestion du temps montrent que ce sont les femmes qui s'occupent majoritairement des enfants. Ce sont encore elles qui réduisent leur temps de travail ou utilisent les possibilités de mise en disponibilité pour s'occuper entre autres des enfants (Valenduc, 2012). Cela se traduit concrètement par un taux d'imposition plus élevé pour l'autre déclarant-e, généralement l'épouse ou la compagne, qui a aussi le revenu le plus faible. Ce mécanisme fiscal influence le précompte professionnel et creuse les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Pour ces raisons, les organisations féministes revendiquent « *de diviser par deux la quotité exemptée pour enfant à charge et d'en attribuer la moitié à chacun des deux parents* » (FPS, 2014, thème 1 : 3 ; CLF, 2011, chapitre 5 : 16).

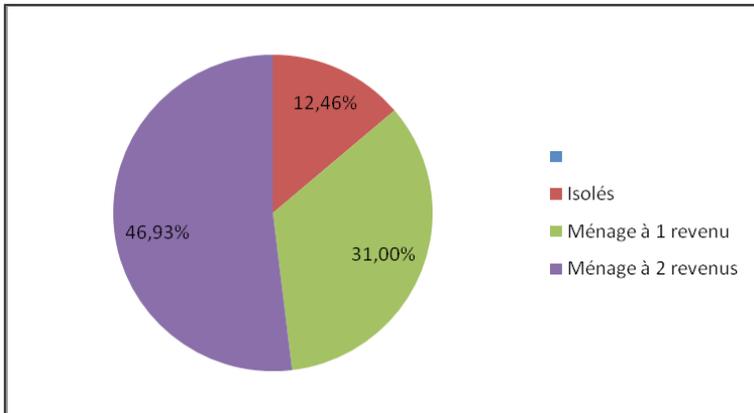
Le quotient conjugal : une mesure de politique familiale ?

[voir encart en fin d'article]

Pour l'année 2011, 22% des déclarations mentionnent la charge d'enfants et 77% déclarent n'avoir personne à charge qui n'est pas le conjoint ou cohabitant légal. Selon le type de déclarations, 12,46% sont des isolés, 31% des ménages à un revenu et 46,93% des ménages à deux revenus.

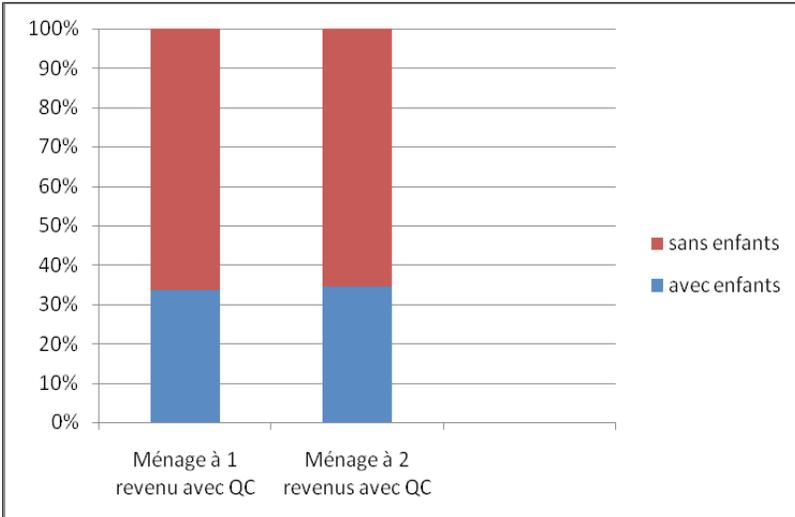
Dans les années 1980, le quotient conjugal est introduit comme mesure fiscale pour prendre en charge les frais d'éducation des enfants dans les familles à un revenu. Le quotient conjugal est un mécanisme qui consiste à attribuer, dans les déclarations communes à un revenu professionnel, l'équivalent de 30% du revenu à l'autre, généralement la conjointe ou la cohabitante légale (voir encart). Lors de la réforme fiscale de 1988, son effet sera renforcé pour compenser le décumul des époux et mettre à égalité les ménages fiscaux à un revenu et à deux revenus, comme politique de soutien aux ménages avec enfants. Parmi les ménages fiscaux qui bénéficient du quotient conjugal (à un revenu ou deux revenus), plus de 33% déclarent avoir des enfants à charge, ce qui signifie que 67% des ménages n'ont plus ou pas d'enfants à élever.

Graphique 6 : Répartition des ménages avec enfants selon les types de déclaration



Source : SPF Finances, Déclarations 2011⁸

Graphique 7 : Déclarations communes un ou deux revenus professionnels + quotient conjugal + charge d'enfants



Source : SPF Finances, Déclarations 2011⁹

L'attribution du quotient conjugal n'est donc pas liée à la présence ou non d'enfants à charge. Pour mieux connaître qui sont ces ménages bénéficiaires, il faudrait répartir les déclarations par âge et par décile. Nous n'avons pas ces données actualisées. En 2005, Thérèse Meunier constatait qu'il s'agissait majoritairement de pensionnés, dont l'un a travaillé et l'autre est restée au foyer et qui, aujourd'hui, n'auraient plus d'enfants à éduquer. L'importante dépense fiscale consentie par l'Etat via le mécanisme du quotient conjugal, rate sa cible : le soutien aux familles avec enfants à charge.

Le quotient conjugal a d'autres effets inattendus. Répercuté dans le calcul du précompte professionnel, il contribue à aggraver les inégalités de salaires entre hommes et femmes. Il tend à décourager le travail professionnel des femmes d'autant plus que le salaire attendu est bas et les charges, élevées.

L'abattement d'impôt est proportionnel au niveau de revenu avec un plafond à 62 000 €. Or, ce niveau de revenu se situe largement au-dessus des 36 300 €, plancher à partir duquel le taux marginal est de 50%. L'avantage fiscal est d'autant plus important que le revenu est élevé. Le quotient conjugal a donc pour effet de réduire la progressivité de l'impôt et sa fonction de redistribution des revenus élevés vers les revenus les plus faibles.

Dans 98% des ménages, le quotient conjugal vient en déduction des revenus masculins alors qu'ils sont en moyenne 30% supérieurs à ceux des femmes. C'est donc une discrimination indirecte à l'encontre des femmes puisque la déduction fiscale des revenus opérée à ce titre profite majoritairement aux hommes. Cette mesure va à l'encontre des politiques d'égalité de traitement entre hommes et femmes et ruine les efforts menés pour améliorer la promotion de l'accès à l'emploi des femmes.

Il faut s'interroger sur la justification de cette dépense fiscale pour l'Etat face aux autres enjeux sociaux de répartition. C'est une question de justice fiscale et de juste perception de l'impôt. Déjà en 1999, Isabelle Standaert soulevait ce problème : « *Si le quotient conjugal vise à soutenir une politique familiale, la répartition des bénéficiaires d'une mesure aussi coûteuse pose problème* » (Standaert, 1999 : 143). Ce mécanisme privilégie un modèle familial traditionnel qui ne répond plus aux réalités contemporaines. « *S'il y a cinquante ans* », écrit Maria Jepsen, « *la définition de la famille était relativement classique et stable, elle recouvre aujourd'hui un concept hybride et en évolution rapide, derrière lequel on trouve des réalités différentes qui ne sont pas prises en considération par le droit fiscal, par exemple les couples cohabitants* » (Jepsen, 2012 : 171). C'est ce que dénoncent également les auteurs de l'ouvrage *Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle* : « *L'administration fiscale doit cesser de se soucier de qui vit en couple avec qui. D'abord parce que cela change tout le temps et parce que la législation fiscale n'est pas là pour récompenser ou blâmer les différentes formes de vie familiale. Il est plus que temps que cette question sorte du conflit politique et que l'impôt affiche une certaine neutralité par rapport aux choix individuels de vie en couple* » (Landais, Piketty et Saez, 2011 : 62-64).

Conclusions

L'analyse « genre » de notre système fiscal n'est pas simple. Les données chiffrées ventilées par sexe manquent. Pourtant, c'est une obligation légale. Mesurer le poids de l'impôt respectivement sur les revenus des hommes et des femmes est un exercice difficile, faute d'informations. Il faut le faire à partir de simulations et de modèles. Les avantages fiscaux sont une boîte noire. Des recherches complémentaires s'imposent. C'est un premier constat.

Le second porte sur le quotient conjugal. Il n'est pas ou plus une politique de soutien aux familles puisque la majorité des ménages qui en bénéficient, n'ont plus d'enfant à leur charge. Vu les montants qui sont en jeu¹⁰, certains plaident pour une transformation du quotient conjugal vers une véritable politique familiale. D'autres demandent un traitement

égalitaire entre les enfants quel que soit leur rang dans la fratrie. Depuis de nombreuses années, les organisations féministes et féminines demandent l'individualisation de l'impôt sur les personnes physiques, la suppression *progressive* des différences de traitement des contribuables en fonction de leur situation conjugale et la disparition *progressive* du quotient conjugal (Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS), 2014 : 3 et Coté Liaison des Femmes (CLF), 2011, chapitre 5 : 16).

Notre système d'imposition est discriminatoire de manière directe et indirecte puisqu'il pèse davantage sur les revenus professionnels des femmes et ne joue pas son rôle de redistribution des revenus élevés vers les bas revenus. Le quotient conjugal favorise davantage les ménages aisés et récompense en quelque sorte l'inactivité professionnelle des femmes. Elle est un frein à toute politique d'égalité. Pour être réellement neutre par rapport aux choix de vie des contribuables, la réforme fiscale annoncée devra remettre en question les concepts du ménage fiscal, de la famille monoparentale, etc., et revoir en profondeur le mode de calcul de l'impôt des personnes physiques. Il faut globaliser les revenus professionnels avec les autres sources de revenus et décider quelle sera la base taxable de référence : le ménage ou l'individu. Nous plaçons pour l'individualisation. Au législateur de trouver les correctifs nécessaires pour garantir la justice fiscale entre les différents contribuables sans le faire porter automatiquement sur les femmes.

ENCART - LE QUOTIENT CONJUGAL

Le quotient conjugal est un mécanisme qui consiste à attribuer, dans les déclarations communes à un revenu professionnel, l'équivalent de 30% du revenu, à l'autre, généralement la conjointe ou la cohabitante légale. Il est également octroyé lorsque le revenu professionnel d'un des conjoints n'excède pas 30% du total des revenus professionnels des deux conjoints. Cet avantage est plafonné à 9 810 € (Exercice d'imposition 2013). Selon l'origine du revenu (salaire, pensions, allocations sociales, etc.), le traitement fiscal est différencié. Dans le cas du quotient conjugal, la qualification d'origine subsiste. Si le transfert porte sur les revenus professionnels, le statut du montant transféré sera considéré comme un salaire. S'il s'agit de pensions, le montant attribué au conjoint bénéficiera du traitement fiscal des pensions (SPF Finances, 2013 : 40).

Tableau I. Comparaison du calcul d'impôt entre deux ménages

CAS 1 : Déclaration commune, un ménage, un revenu, 3 enfants dont un de -3 ans
 CAS 2 : Déclaration individuelle à un revenu professionnel, 3 enfants + frais de garde

CAS 1 Déclaration commune Un revenu par ménage, 3 enfants		CAS 2 Déclaration individuelle 3 enfants à charge	
Revenus prof. - les cotisations sociales	61 829,00		61 829,00
Charges forfaitaires professionnelles	3 790,00		3 790,00
Revenu imposable globalement	58 039,00		58 039,00
- le quotient conjugal	-9 810,00	+ 9 810,00	
Revenu net imposable globalement	48 229,00	+ 9 810,00	
Quotités exemptées	6 800,00	7 070,00	6 800,00
Augmentées pour 3 enfants à charge	8 330,00		8 330,00
Réduction isolé-e			-1 440,00
	15 130,00	7 070,00	16 570,00
Impôt de base	19 702,50	2 525,50	24 607,50
Réduction d'impôt sur les quotités exemptées	-4 445	-1 767,50	- 5 021,50
1 enfant – 3 ans		-540,00	(Crèche 4620€) -2 079,00
Impôt à répartir	15 257,00	218,00	
Total	15 475,00		17 507,00
Revenu disponible	46 354,00		37 991,00

Calcul Tax-on-web, mars 2014. (Revenus 2012, Exercice fiscal 2013)

▣ *Regard sur la fiscalité : l'analyse de genre* ▣

Dans le CAS 1, le ménage a un revenu professionnel de 61 829 €¹¹. Après abattement des charges forfaitaires professionnelles, 9 810 € sont déduits de la colonne A et placés dans la colonne B (revenu fictif de l'épouse ou cohabitante légale sans revenu professionnel). La déduction pour enfants à charge est accordée automatiquement au revenu le plus élevé. Le montant de 540 € est une exonération complémentaire par enfant à charge de -3 ans pour lequel la réduction d'impôt pour garde d'enfants n'a pas été demandée. Elle est déduite du revenu fictif de l'épouse : c'est une prime à la mère au foyer qui ne dit pas son nom. A la fin du calcul de l'impôt, le revenu disponible de ce ménage est de 46 353 €. Mais ce contribuable peut encore bénéficier de déductions fiscales tant sur le revenu de A que B : libéralités, assurances-pensions, épargne-pension, ce qui diminue d'autant l'impôt dû. De plus cette épouse ou cohabitant-e légale, déclaré-e sans revenu professionnel, peut disposer de revenus mobiliers ou immobiliers qui, taxés différemment, ne sont pas globalisés dans le calcul de l'IPP. L'impôt sur le seul revenu professionnel ne dit rien du revenu disponible de ce ménage.

Le quotient conjugal crée une inégalité entre deux contribuables ayant le même revenu et les mêmes charges.

La comparaison entre le CAS 1 et la situation d'une personne isolée avec trois enfants (CAS 2) montre que cette dernière, après calcul de l'impôt, a un revenu de disponible de 37 991 €. Certains évoquent le fait que le premier ménage se compose de 5 membres et le second, de 4 personnes. Le poids fiscal du conjoint au foyer est égal à plus de trois enfants. Considérer une adulte comme dépendante, sans capacité de contribution au ménage, est absurde. Celui qui a son ou sa conjoint-e à la maison bénéficie de l'apport contributif en service et en temps de ce dernier ou cette dernière tandis que la personne qui assume seule son ménage externalise une série de service qu'elle n'a pas le temps de prester elle-même. En 1999, Isabelle Standaert soulignait déjà ce paradoxe, dans une étude sur l'efficacité du quotient conjugal au regard de la politique familiale « si l'activité économique ne génère pas de revenus financiers, elle est indirectement valorisée puisqu'elle donne lieu le plus souvent à des économies de dépenses ou à des augmentations de qualité de vie. La personne au foyer ne constitue dès lors pas une charge mais est au contraire une source de revenus certes non financière, qu'il faudrait inclure dans la base imposable (comme le revenu cadastral de la maison dont on est propriétaire qui ne génère pas de revenu mais qui permet une économie de loyer). C'est ce qu'on appelle le revenu induit » (Standaert, 1999).

« Tu me coûtes cher quand tu travailles »

Le quotient conjugal décourage le travail des femmes surtout quand les revenus professionnels sont bas, l'emploi de faible qualité et les contraintes fortes (long temps de déplacement, etc.). L'exemple suivant porte sur un ménage à deux

revenus (CAS 3) : A gagne toujours 61 829 € mais B, disons la mère, travaille à temps partiel pour un revenu de 15 000 €. La déduction pour frais de garde, plafonnée à 2 079 €, se répartit à la proportionnelle des revenus entre les colonnes A et B même si c'est la mère qui a réduit son temps de travail pour s'occuper du petit dernier. Le revenu disponible du CAS 3, après déduction des frais de garde non pris en compte est de 42 848,72 € soit une différence de 2 032,72 € avec le CAS 1. L'impôt sur les 12 677,87 € de revenu de l'épouse pèse 4 314 €¹² ce qui correspond à 34% de son revenu. Pour cette dernière, le fait de rester à la maison lui permettrait une économie de frais de crèche de 4 620 € et un boni fiscal de 540 €. Son époux quant à lui, gagnerait l'avantage fiscal du quotient conjugal. Avoir un bon mari avec un bon salaire est plus rentable que d'avoir des revenus professionnels propres. Plus les revenus du conjoint sont élevés, plus la fiscalité décourage l'autre à se maintenir sur le marché du travail, d'autant que le salaire attendu est bas et les charges professionnelles lourdes.

CAS 3 : Déclaration commune Ménage à 2 revenus, 3 enfants + frais de garde

Déclaration commune	Deux revenus / 3 enfants	
	Revenu A	Revenu B
Revenus prof - les cotisations sociales	61 829,00	15 000,00
Charges forfaitaires professionnelles	3 790,00	2 322,13
Revenu imposable globalement	58 039,00	12 677,87
Quotités exemptées	6 800,00	7 070,00
Augmentées pour 3 enfants à charge	8 330,00	
	15 130,00	7 070,00
Impôt de base	24 607,50	3 464,65
Réduction d'impôt sur les quotités exemptées	-4 445	-1 767,50
Frais de garde : 4 620 €	-1 706,28	-372,72
Impôt à répartir	18 455,72	1 324,43
Total à payer	19 789,15	
Revenu disponible du ménage – solde des frais de garde 2 541 €	48 386,72 €	

Calcul Tax-on-web, mars 2014. (Revenus 2012, Exercice fiscal 2013)

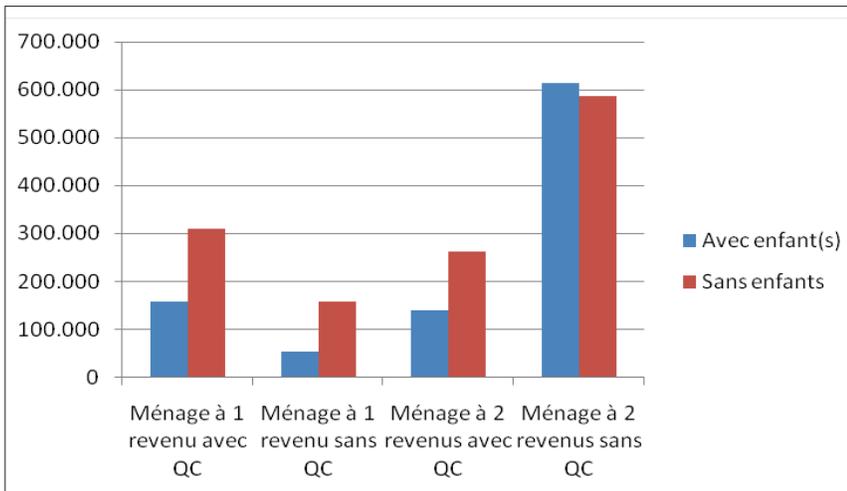
Des politiques contradictoires

Le quotient conjugal est également attribué partiellement si le revenu du conjoint n'atteint pas le montant forfaitaire maximum. Le graphique 6 montre que le quotient conjugal fonctionne pour un peu plus de 33% des couples à deux revenus. Cela montre la faiblesse des revenus professionnels des femmes et impose une réflexion sur les politiques contradictoires menées par l'Etat. Imaginons un couple bénéficiant d'un revenu salarié (Revenu A) et d'un revenu mixte

▮ Regard sur la fiscalité : l'analyse de genre ▮

professionnel et chômage (Revenu B). Les mesures d'exclusion du chômage qui entrent en vigueur le 1er janvier 2015, touchent les travailleuses à temps partiel non volontaire bénéficiant d'un complément chômage. Désormais, elles vont perdre ce complément¹³. Leurs maris ou compagnons gagneront une baisse de l'IPP via le quotient conjugal. Rien ne dit que cette nouvelle dépense fiscale ne soit pas une bonne opération pour l'État. Il reprend d'une main et donne de l'autre. L'autonomie financière des femmes n'en sort pas gagnante tandis que son risque de pauvreté augmente avec la dépendance financière au conjoint.

Graphique I : Déclarations communes avec et sans quotient conjugal et enfant à charge



Source : SPF Finances, *Déclarations 2011*

Notes

1. Patrick Feltesse, chercheur à la Fondation Travail-Université (FTU), Réginald Savage et Christian Valenduc, conseiller au Service Public Fédéral (SPF) -Finances et professeurs à la FOPES, Faculté ouverte de politique économique et sociale (UCL), nous ont fourni les données fiscales actualisées. Qu'ils en soient remerciés.
2. Plus particulièrement les chapitres « La fiscalité », p. 144-161 et « Débat sur le quotient conjugal », p. 171-177.
3. *Avis concernant les discriminations entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'impôt sur le revenu. Règlement Art.100 bis, Chambre des représentants de Belgique, 4 avril 2001. [Doc 50 1187/001].*
4. *Rapport final. Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge*, Bruxelles, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), 2013.
5. Ces données m'ont été communiquées par Réginald Savage.
6. Communication d'Agnès Martial « L'argent et les biens dans les parcours familiaux contemporains », Séminaire de l'Université des Femmes, *Le nerf de la guerre... des sexes ? Rapports sociaux et argent*, Université des femmes, Bruxelles, Séance du 28 janvier 2011.
7. Cette liste est régulièrement revue. SPF Finances, *Memento fiscal*, Services d'études et de documentation, n° 25, octobre 2013, pp. 41 à 58.
8. Données communiquées par Christian VALENDUC (SPF Finances).
9. Données communiquées par Christian VALENDUC (SPF Finances).
10. En 2002, la dépense fiscale était de 732,24 millions d'euros. Une actualisation de cette donnée s'impose.
11. Ce montant permet d'atteindre le forfait maximum soit 9 810 €. En deçà, il faut appliquer une proportionnelle de 30% du revenu de la colonne A et au-delà, l'abattement reste le même.
12. IPP du CAS 3 – IPP CAS 1.
13. Depuis, cette mesure d'exclusion a été partiellement supprimée pour cette catégorie de « chômeurs » par le gouvernement en mai 2014.

Bibliographie

- ATHANÉ, François, Présence de la Révolution française. L'impôt et les droits sociaux, *Forum, Revue théorique éditée par la Force Ouvrière*, n° 3, juin 2012, [disponible en ligne] : www.RevueForum.fr
- AVIS N° 36 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ, *Fiscalité et pauvreté. Sur la future réforme de la fiscalité et son impact sur l'égalité sociale en termes de « genre »*, 2001. *Avis concernant les discriminations entre les hommes et les femmes dans le cadre de l'impôt sur le revenu*. Règlement Art. 100 bis, Chambre des représentants de Belgique, 4 avril 2001. [Doc 50 1187/001]
- CASMAN, Marie-Thérèse, NIBONA, Marjorie et PEEMANS-POULLET, Hedwige, *Femmes monoparentales en Belgique*, coll. « Pensées féministes », Bruxelles, Université des Femmes, 2006.
- CASMAN, Marie-Thérèse, SIMAÏS, Caroline, BULCKENS, Riet et MORTELMANS, Dimitri, *Familles plurielles. Politique familiale sur mesure ?*, Bruxelles, Éditions Luc Pire, 2007.
- CLAUDE, Françoise, *Famille, Familles : quelles politiques pour l'égalité*, Bruxelles, Femmes prévoyantes socialistes, 2012, p. 8-10 [disponible en ligne] : www.femmesprevoyantes.be.
- COENEN, Marie-Thérèse, Tu me coûtes cher quand tu travailles ! Les effets pervers de notre système fiscal, *Le journal du Collectif*, Collectif solidarité contre l'exclusion, n° 46, nov.-déc. 2004, p. 28-32.
- COENEN, Marie-Thérèse, Aux racines de la citoyenneté, la fiscalité !, *Les Cahiers de l'éducation permanente, Merci l'Impôt*, Bruxelles, PAC, 2009, p. 11-23.
- COMITÉ DE LIAISON DES FEMMES (CLF), *Mémorandum au gouvernement*, novembre 2011, [disponible en ligne] : www.amazone.be.
- FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES (FPS), *Mémorandum des FPS et de leur fédération des centres de planning familial*, Élections 2014, [disponible en ligne] : www.femmesprevoyantes.be
- JEPSEN, Maria, Vers une individualisation de nos systèmes fiscaux ?, *Travail, genre et sociétés*, 2012, vol. 1, n° 27, p. 171-176.
- LANDAIS, Camille, PIKETTY, Thomas et SAEZ, Emmanuel, *Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle*, Paris, La République des Idées/Seuil, 2011.
- LOI du 12 janvier 2007 intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. 13/2/2007.
- MEULDERS, Danièle, SIX, Jean-Louis, et VOETS, Luc, Le travail de la femme et la fiscalité, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 981, 10 décembre 1982.
- MEULDERS, Danièle et O'DORCHAI, Sïle, Le ménage, cache-sexe de la pauvreté des femmes, *Revue belge de sécurité sociale*, 4^e trimestre 2009, p. 599-616.
- MEULDERS, Danièle et O'DORCHAI, Sïle, Introduction, *Les Cahiers Économiques de Bruxelles*, numéro spécial « Analyse des revenus individuels et de la dépendance financière des femmes et des hommes », Éditions DULBÉA, vol. 53, n° 1, 2010, p. 4-7.
- MEUNIER, Thérèse, *Mariage, cohabitation et fiscalité*, Bruxelles, Ministère des finances, 10 juin 1998.
- MEUNIER, Thérèse, *Etats généraux. « Quotient conjugal-Effets pervers »*, Note pour la séance 16/06/2005 du Groupe de Travail 5 Fiscalités.

- MEUNIER, Thérèse, *De la réforme fiscale de 2001 à l'individualisation de l'impôt des personnes physiques, clés d'une politique proactive en faveur de l'emploi féminin*, 2003 (Note dactylographiée).
- RAPPORT FINAL. *Inventaire et analyse des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre au niveau fédéral belge*, Bruxelles, IEFH, 2013.
- ROY, Delphine, L'argent du « ménage ». Qui paie quoi ?, *Travail, genre et sociétés*, n° 15, 2006, p. 101-119.
- SPF FINANCES, *Memento fiscal*, Services d'études et de documentation, n° 25, octobre 2013.
- STANDAERT, Isabelle, L'efficacité du quotient conjugal au regard de la politique familiale, *Bulletin de documentation du Ministère des Finances-Belgique*, n° 5, septembre-octobre 1999, p. 121-145.
- VALENDUC, Gérard, *Les femmes et l'emploi atypique*. Étude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les Femmes CSC, Bruxelles, Femmes-CSC, mars 2012.

Ecart salarial ou discrimination salariale ?

Hedwige Peemans-Poullet

Au cours de cet exposé, je n'entamerai pas le Lamento sur l'écart salarial ou l'inégalité des revenus entre hommes et femmes. Ce qui m'indigne particulièrement, c'est la discrimination de salaire entre un homme et une femme qui exécutent le même travail pour un même employeur... Cette discrimination salariale est certes un aspect de la formation de l'inégalité des revenus mais c'est précisément celui dont nous pouvons venir à bout parce que nous disposons de tous les moyens juridiques nécessaires. Nous connaissons les responsables, les victimes et les bénéficiaires de la discrimination salariale. A nous d'en saisir la justice. Laissons aux discours sur l'écart salarial ou sur les inégalités socio-économiques leur rôle d'appoint¹.

Une revendication fondamentale pour le féminisme

Depuis que les femmes dénoncent leur injuste condition d'existence, elles affirment que leur autonomie d'existence dépend de la possession de revenus personnels suffisants. Mais depuis que le travail professionnel est assorti d'une rémunération individuelle, les différences quasi universelles entre les rémunérations des hommes et des femmes sont constatées par tous les observateurs et clairement dénoncées par certaines qui comme Flora Tristan espèrent que l'*Union ouvrière* y mettra fin (Tristan, 1843). Avec la mixité croissante des emplois et fonctions, la « discrimination » salariale se révèle de plus en plus choquante. Le vendredi 6 août 1897, à 9 heures du matin, à Bruxelles, au Congrès féministe International, Marie Parent disait : « *Comme corollaire de la liberté de travail, nous demandons l'égalité du salaire, c'est-à-dire que nous voulons que, pour la même somme de travail accompli avec la même perfection, l'ouvrière perçoive un salaire égal à celui de l'ouvrier. [...] Nous formons le vœu de voir l'Etat donner en cette matière l'exemple de l'équité ; nous souhaitons de lui voir attribuer aux institutrices un salaire égal à celui des instituteurs et salarier partout*

l'emploi et le travail, non l'employé et le travailleur ». Toutes les organisations présentes considèrent la revendication : « *A travail égal, salaire égal* » comme allant de soi.

Même les féministes de la mouvance sociale-chrétienne. Dès ses débuts en féminisme chrétien, Louise Van den Plas, cependant si soucieuse de ne pas postuler une égalité qui menacerait l'équilibre familial, revendique cette égalité de rémunération et milite particulièrement pour l'égalité des barèmes des instituteurs et des institutrices. En 1911, à la Semaine sociale féminine de Bruxelles, Victoire Cappe rappelle que la grande majorité des travailleuses sont des célibataires, veuves ou divorcées qui doivent gagner leur vie pour elles-mêmes et leur famille. Ces femmes doivent en tout cas bénéficier d'un *salaire minimum* qui leur assure le bien être et la protection sociale. Ce salaire minimum n'est pas nécessairement le *salaire juste*. Dans tous les métiers exclusivement féminins, le *salaire juste* doit, en outre, tenir compte des capacités requises, de la rareté de la main-d'œuvre, de la valeur de ce qui est produit... Par contre, dans les métiers qui impliquent aussi des hommes, le salaire juste doit répondre au principe : « *à un travail égal doit correspondre un salaire égal* » c'est-à-dire que le salaire féminin doit être égal au salaire masculin.

L'interdiction de discrimination salariale est formulée en droit depuis plus de cent ans !

L'interdiction de discriminer les femmes en matière de rémunérations figure dans les principaux traités internationaux, parmi lesquels :

- en 1919, le traité de paix de Versailles est accompagné de la première Constitution de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) dont le préambule formule le principe « *du salaire égal pour un travail égal* » ;
- en 1948, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en fait autant ;
- en 1945, la déclaration de Philadelphie présentant la nouvelle version de l'OIT étoffe la notion de discrimination ;
- En 1951, l'OIT adopte la célèbre Convention n° 100 concernant *l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*. La Belgique la ratifie en 1952.
- Les organisations syndicales sont impliquées. En 1953, les résolutions du congrès de la CSC affirment vouloir réaliser intégralement ce principe ; le Conseil National du Travail (CNT) devra proposer les modalités pour y parvenir ; le syndicat intégrera cette revendication dans sa propagande ; il demande à toutes les centrales de faire une nouvelle évaluation des fonc-

tions féminines et les entreprises appliqueront des critères analogues pour évaluer la valeur du travail des femmes et des hommes...²

- Un nouvel élan viendra du droit européen, qui va progressivement obliger les Etats membres à légiférer. Ce droit comprend non seulement les traités fondateurs comme le Traité de Rome de 1957 avec son mémorable article 119³ mais aussi les Directives, une Cour de justice et sa jurisprudence.

Comme ce droit est *d'application directe*, les victimes de discriminations peuvent s'en prévaloir pour tenter des actions en justice. Ce qui fut le cas, en Belgique, des célèbres procès intentés contre l'Etat belge, à partir de 1971, par l'hôtesse de l'air (SABENA) Gabrielle Defrenne. En effet, en vertu de l'A.R. n° 40 (du 24 Octobre 1967), tout travailleur féminin peut, conformément à l'article 119 CEE, tenter une action auprès de la juridiction compétente pour manquement à l'application du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. La Cour de Justice de la Communauté Européenne (CJCE) en donnant raison à la plaignante a montré qu'il fallait considérer la pension comme un élément de la rémunération, que l'on pouvait comparer le travail d'une hôtesse de l'air à celui d'un steward, etc...

Or, ces procès ont lieu avant l'adoption de la Directive sur l'égalité de rémunération mais après la grande grève des femmes de la Fabrique Nationale (FN) de 1966.

Revenons un instant sur cette célèbre grève des femmes. Les organisations syndicales se prononcent régulièrement en faveur du principe « *à travail égal, salaire égal* ». Leurs discours sont particulièrement énergiques après l'adoption de la Convention n° 100 de l'OIT et après l'adoption du Traité de Rome de 1957. La Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) mobilise ses troupes par des formations. En 1961, une Résolution européenne avait enjoint les Etats membres de réaliser l'égalité de rémunération en trois étapes : les écarts H/F ne peuvent excéder 15% au 30 juin 1962 ; 10% au 30 juin 1963 et l'égalité doit être réalisée au 31 décembre 1964. En Belgique, le Ministre du Travail avait exigé que les Commissions paritaires adoptent ce timing.

Or, les patrons de la métallurgie⁴ refusent catégoriquement d'adhérer au programme de réduction de l'écart salarial entre manœuvres masculins et féminins. La centrale chrétienne des métallurgistes s'énerve : « *Les patrons métallurgistes ne sont sensibles qu'à un seul argument, la pression syndicale, la grève et la menace de grève. [...] Une chose est certaine, nos travailleuses métallurgistes doivent prendre leur sort en mains. [...] La prise de conscience syndicale et la formation systématique de nos militantes sont des armes que nous forgeons pour briser, dans un proche avenir, l'arrogance patronale à l'égard du syndicalisme féminin...* » (cité

d'après Coenen, 1991 : 78). Dans la métallurgie, les négociations piétinent, le patronat fait des propositions ridiculement basses prétextant la perte de « compétitivité » au plan international... Les travailleuses s'impatientent ; la moindre étincelle mettra le feu aux poudres... Ce qui s'est produit les 9, 16 et 17 février 1966 avec les conséquences mémorables que l'on connaît... Les travailleuses ont obtenu une sérieuse réduction de la discrimination salariale mais pas l'élimination de celle-ci. Elles repartiront en grève en 1974.

La Belgique adopte les Directives sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes... mais les applique avec des pieds de plomb...

En droit, la Belgique se montre souvent à la hauteur, elle adopte vite et bien les législations internationales en interne, mais en pratique, les considérations et convictions traditionnelles refont souvent surface et submergent les exigences de la justice et du droit.

Ainsi, la Belgique ayant adhéré en 1952 à la Convention n° 100 de l'OIT, le ministre Troclet avait annoncé en 1956 qu'il refuserait désormais de sanctionner⁵ des Conventions collectives (CCT) qui ne justifieraient pas suffisamment les différences salariales entre hommes et femmes... Plus tard, peu de temps après sa création en 1974, la Commission du Travail des Femmes a demandé formellement⁶ au Ministre du Travail que toutes les CCT soient analysées afin de vérifier si elles étaient conformes à la Directive 75/117CEE et à la CCT n° 25⁷ qui interdisent toute discrimination salariale (directe ou indirecte) entre hommes et femmes. L'administration a remis son rapport au Ministre et à la Commission du Travail des Femmes en août 1977. Les conclusions pour les secteurs ouvriers avouent : « *Les partenaires sociaux sont clairement conscients des discriminations qui subsistent dans leurs secteurs respectifs [...]. C'est à eux, en premier et dernier ressorts qu'appartient la décision de prendre telle ou telle mesure susceptible de mettre fin à ces discriminations* ». Dans le secteur des employés, un même aveu concerne l'analyse des classifications professionnelles : « *il n'y a eu aucun changement depuis 1970 sauf un toilettage des textes. Pas de discrimination directe, par contre des discriminations d'emploi* ». Mais, la Commission Paritaire des entreprises d'assurances ayant déclaré qu'il n'y avait aucune discrimination entre travailleurs masculins et travailleurs féminins dans l'ensemble des CCT de son secteur, la représentante syndicale releva de son côté, une série d'éléments contestables :

- la pension extra-légale : les femmes doivent avoir une plus grande ancienneté pour y être affiliées ;
- les prêts hypothécaires ne sont accordés aux femmes qu'après des délais plus longs ;

- l'augmentation accordée en cas de mariage ou de naissance est différente pour les hommes et pour les femmes ;
- la prime de mariage aussi ;
- les allocations familiales extra-légales sont accordées au « chef de ménage » ;
- la prime de scolarité est accordée au « chef de ménage » ;
- en matière d'assurance complémentaire en soins de santé et en pension/ groupe, existent aussi des discriminations indirectes (Rapport au Ministre et à la Commission du Travail des Femmes, 1977 : 25-26).

Ces remarques n'ont pas été suivies d'effets. Des discriminations de ce type sont toujours présentes aujourd'hui mais habilement dissimulées. Des allocations de foyer ou de résidence figurent dans beaucoup de CCT et leur attribution est inégalement répartie entre hommes et femmes ; les avantages salariaux complémentaires représentent une mine de discriminations salariales indirectes au détriment des femmes. Les travaux qui analysent l'écart salarial⁸ constatent tous que le mariage et la charge d'enfants accroissent les écarts au bénéfice des hommes et au détriment des femmes, mais par quel biais discriminatoire sont-ils introduits ? Le « code de conduite » cité ci-dessous relève certains signaux de discrimination salariale indirecte : une femme remplace un homme mais gagne moins que lui, l'octroi fictif d'années d'ancienneté antérieures à l'engagement est inférieur pour les femmes, la progression barémique est plus lente pour les femmes, la rémunération des heures supplémentaires est moins avantageuse pour les femmes ; lorsqu'une femme quitte son emploi et est remplacée par un homme, celui-ci est mieux payé, etc. Cherchez et vous trouverez...

Le travail à temps partiel est un pot pourri de discriminations !

Le travail à temps partiel sert de prétexte à de nombreux abus et semble expliquer tout un ensemble d'infériorisations des femmes au sein d'une même entreprise. Or, le cas échéant, il pourrait ou devrait être traîné devant le Tribunal du Travail sur au moins trois bases différentes.

En effet, il y aurait une *discrimination salariale* si une heure d'un même travail ou d'un travail de même valeur était moins bien payée à une femme travaillant à temps partiel qu'à un homme travaillant à temps partiel. Toute la législation sur la *discrimination salariale* serait applicable dans ce cas.

Par contre, si une heure d'un même travail ou d'un travail de même valeur est moins bien payée à une femme travaillant à temps partiel qu'à un homme travaillant à temps plein, il s'agirait d'une infraction à la Directive 97/81 CEE sur le Travail à temps partiel (15/12/1997) et à la Loi du 5 mars 2002 relative au principe de *non discrimination en faveur des travailleurs*

à temps partiel⁹. Cette législation impose que le travail à temps partiel soit traité sur pied d'égalité avec le travail à temps plein mais au *pro rata* du travail presté. Autrement dit, une travailleuse à mi-temps doit percevoir le même salaire pour une heure de ce même travail qu'un homme ou une femme à plein temps mais pour un nombre d'heures représentant la moitié d'un temps plein. Ce cas semble se présenter fréquemment et concerne surtout les avantages (salariaux) complémentaires. Selon nous, le fait que les heures *complémentaires* d'un temps partiel soient beaucoup moins bien rémunérées que les heures *supplémentaires* d'un temps plein relève de cette législation.

Enfin, au sein d'une entreprise, l'inégale répartition entre les hommes et les femmes dans les emplois à temps plein et à temps partiel mériterait aussi une action en justice mais cette fois sur la base d'une discrimination entre hommes et femmes dans *les conditions de travail* qui est interdite tant par les Directives européennes 76/207/CEE et 2002/73/CEE que par la Loi belge du 7 mai 2007¹⁰.

Cesser de se plaindre mais porter plainte

Nos constatations et nos exigences sont connues depuis belle lurette. Les discriminations, nous les subissons sans trêve depuis des siècles. Elles s'aggravent même aujourd'hui car les femmes entrent sur le marché du travail avec une qualification initiale supérieure à celle des hommes. Lorsqu'elles disposent d'un diplôme supérieur à celui des hommes, une rémunération égale pour un travail égal devient une nouvelle forme de discrimination non encore envisagée.

Les évocations indignées qui reviennent épisodiquement les jours de l'« *equal pay day* », de la publication des recherches ou des statistiques sur l'« écart salarial » ne doivent pas faire illusion. Elles font partie de ces litanies comme celles que les pouvoirs publics entonnent sur la pauvreté, les inégalités sociales en général, l'absence de places en crèches... elles ne font que camoufler l'absence de volonté et d'action politiques.

Le temps des constatations et des dénonciations est entériné. Celui de l'action en justice contre les discriminations salariales entre hommes et femmes devient plus urgent que jamais.

Avec-et-contre nos organisations syndicales

Revenons aux fondamentaux. Le droit est parfaitement équipé pour mettre fin aux discriminations directes ou indirectes entre hommes et femmes par le biais de recours en justice. Il ne convient donc pas de se laisser emberlifier

coter par les explications scientifico-politiques sur les causes des inégalités socio-économiques entre hommes et femmes. Ces explications finissent toujours par justifier indirectement les injustices observées.

L'analyse économique de la discrimination a été initiée aux Etats-Unis par Gary S. Becker un des maîtres à penser de l'école de Chicago. En 1957, sa thèse « *The Economics of Discrimination* »¹¹ partait de l'idée qu'à capacités productives égales, le fait de sous-employer et sous-payer les femmes, entraînait une perte de productivité pour les entreprises (perte de profit) et pour l'ensemble du Produit National Brut (PNB) mais que, dans cette discrimination, les femmes perdaient plus que ce que les hommes gagnaient. Il en a déduit que les employeurs qui avaient de telles pratiques, préféreraient la discrimination au profit et que, pour faire accepter à leurs travailleurs de collaborer avec des collègues d'un groupe non désirable (comme les noirs ou les femmes), il fallait octroyer une compensation à ces travailleurs soit sous forme d'une majoration de leur propre salaire soit sous forme de réduction des salaires des travailleurs des groupes non désirés. En d'autres termes, il s'agissait pour ces employeurs de manifester leur préférence pour la discrimination si irrationnelle soit-elle du point de vue économique. Cette analyse économique de la discrimination a été longtemps enseignée au cours de science économique, et figurait dans des manuels universitaires tels que *L'Économique* de Paul A. Samuelson (1983, 552-569) bien connu de certains étudiants.

Dans le cas de la discrimination, il y a donc un responsable (qui peut être rendu coupable par la justice), et des victimes à qui il faut rendre justice. Autrement dit : « A qui la faute ? A qui profite le crime ? ».

Le responsable de base, c'est l'employeur qui détermine et octroie le salaire ; il se base souvent sur une convention collective (partenaires sociaux) qui peut être tenue comme co-responsable. C'est bien ce que précise le « code de conduite » concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale : « *Le code vise en priorité les employeurs, qu'ils soient du secteur public ou privé. C'est, en effet, aux employeurs tenus de verser une rémunération égale lorsqu'il a été déterminé que des salariés masculins et féminins accomplissent un travail de même valeur [...] qu'il incombe en première instance d'appliquer [...]* » (Code de conduite..., 1996 : 145).

Il y a une victime, ici la femme, qui reçoit un salaire inférieur à celui d'un homme exerçant un travail de valeur égale. C'est à elle qu'incombe la difficile tâche de détecter les symptômes de la discrimination dont elle est victime. Si elle dépose plainte explicitement, elle sera protégée contre le licenciement, mais avant cela, elle sera en difficulté. La simple comparaison avec la rémunération des hommes effectuant le même travail la mettra

en conflit avec ceux-ci. Une demande d'éclaircissement auprès du ou de la délégué(e) syndical(e) placera celui-ci en porte-à-faux et l'incitera à ne pas faire de vagues entre les travailleurs. Il ne faut pas être naïves. Les hommes sont les bénéficiaires de ce système inégalitaire. Ils ont indirectement participé à l'élaboration des structures salariales par le biais de leurs organisations syndicales et des conventions collectives. *In fine*, beaucoup perçoivent des rémunérations trop élevées pour la valeur de leur travail¹². S'ils sont favorables à l'égalité en général, ils ne le sont guère pour eux-mêmes en particulier.

Que les femmes se regroupent pour aborder le chemin parsemé d'embûches qui mène au tribunal¹³, elles allumeront ainsi quelques phares sur la route vers l'égalité entre femmes et hommes...

Notes

1. Quelques propos et notes sont postérieures à la date de cet exposé (2011).
2. CSC, Bulletin mensuel, 1953, p. 581. Les autres organisations syndicales en font certainement autant, mais personnellement je connais surtout les sources de la CSC.
3. Suivi par les traités de Maastricht, Amsterdam (l'article 119 est devenu l'article 141), Nice, Lisbonne, etc.
4. Fabrimétal. La FN relève de la commission paritaire de la métallurgie.
5. Les CCT doivent être traduites dans un Arrêté Royal pour s'imposer aux entreprises.
6. CTF, Avis n° 6 de 1976.
7. En 1975, ces deux piliers du droit interdisant la discrimination salariale sont construits. La Directive 75/117 sera suivie par d'autres Directives concernant l'emploi, la sécurité sociale, etc. et toutes les Directives concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes seront finalement coordonnées dans la Directive 2006/54/CE dite « refonte ». La CCT n° 25 sera remaniée à deux reprises et la lutte contre l'ensemble des discriminations en rapport avec l'emploi sera globalisée dans la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la *discrimination entre les femmes et les hommes*. D'autres législations atteindront les travailleurs indépendants et les agents des services publics. Plus récemment a été adoptée la Loi du 22/04/2012 visant à *lutter contre l'écart salarial* entre hommes et femmes.
8. A ne pas confondre avec la *discrimination salariale* !
9. Avant cette loi, le principe de la proratisation (*prorata temporis*) qui devait être appliqué à tous les éléments liés à ce travail avait été adopté par la CCT n° 35 du CNT rendue obligatoire par l'A.R. du 21 septembre 1981 ainsi que par les art. 152 à 187 de la Loi-programme du 22 décembre 1989.
10. La dernière en date sur ce sujet.
11. Plusieurs types de discriminations étaient concernées mais particulièrement celles dont sont victimes les noirs et les femmes.

Bibliographie

- BECKER, Gary S., *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957 (édition revue et augmentée en 1971).
- CAPPE, Victoire, *La Femme Belge. Education et action sociales*, Louvain, Bibliothèque de la Revue Sociale Catholique, 1912.
- Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale* [COM (96) 336 final du 17 juillet 1996], publié dans CE, Emploi & affaires sociales, Textes communautaires, 1999. Disponible en ligne : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D1769%26langId%3Dfr&sa=U&ei=z182VeunBoSXONvvgMgB&ved=0CBMQFjAA&usq=AFQjCNGqtul3Z9EjpG5AknuDkCBIHlnVkg>
- COENEN, Marie-Thérèse, *La grève des femmes de la FN en 1966. Une première en Europe*, coll. POL-HIS, CRISP, 1991.
- SAMUELSON, Paul A., *L'Economique*, t. 2, Paris, Armand Colin, 1983.
- TRISTAN, Flora, *L'Union ouvrière*, 1843, rééd. aux Editions des Femmes.

Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes.

Résultats de comparaisons d'emplois*

Séverine Lemière et Rachel Silvera

Introduction

Encore et toujours, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont bel et bien vivantes ! Malgré les lois (pour la France, les lois de 2001, 2006, la conférence salariale de 2007 ou encore plus récemment le rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux, dit rapport Gresy, 2009...), en dépit de la négociation d'accords (l'accord interprofessionnel sur l'égalité de mars 2004, et environ mille accords d'entreprises et de branches¹), ou encore malgré la mobilisation de certaines entreprises développant des bonnes pratiques, les inégalités salariales restent un noyau dur indestructible des inégalités entre hommes et femmes. La compréhension de ce phénomène avance et on sait que pour une part, la difficulté tient à la diversité des explications de ces écarts (voir à ce sujet notre synthèse, Lemière, Silvera, 2008a). Les origines sont, en effet, multiples et s'entrecroisent : facteurs structurels (les femmes occupent les « mauvais emplois » que ce soit en termes de qualification, de secteurs, de tailles d'entreprise...) ; différences de durées de travail, de primes, de promotions... Toutes ces variables explicatives sont relativement connues, même si souvent elles s'avèrent bien difficiles à faire évoluer. Mais ces analyses des inégalités salariales, si intéressantes et fondées soient-elles, ont toutes un biais. En effet, elles se restreignent souvent à une analyse à « emploi égal » – on compare ce qui est comparable. Cet article, synthèse d'une étude de terrain d'environ deux ans (Lemière, Silvera, 2008b), dépasse cette approche traditionnelle « d'un salaire égal pour un travail égal » pour raisonner à poste de valeur comparable.

* Cet article a été publié pour la première fois dans la *Revue de l'Ires* sous la référence : LEMIERE Séverine, SILVERA Rachel, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes Résultats de comparaisons d'emplois. », *La Revue de l'Ires* 3/2010 (n° 66) , p. 63-92. Il est reproduit ici avec l'aimable autorisation des auteures et des éditeurs.

Le principe de valeur comparable des emplois

Si le principe juridique d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est reconnu en France depuis plusieurs décennies, son application réelle reste très peu développée. Différents obstacles justifient cette situation : sur le plan théorique, l'analyse des inégalités de salaire privilégie le rôle de la ségrégation professionnelle ; sur le plan de la négociation, un attachement au système des classifications est partagé par l'ensemble des acteurs... C'est afin de combler ce « retard français » que nous avons lancé cette étude, comme une première étape.

Hypothèse théorique

L'hypothèse testée est celle de la « théorie de la valeur comparable » qui explique que le travail des femmes est sous-évalué et que cette sous-valorisation est l'une des principales raisons des inégalités salariales entre hommes et femmes (Sorensen, 1994)². La logique est celle de l'équivalence des emplois et de l'équité salariale. Il s'agit de dépasser le constat de la ségrégation professionnelle, car face à la persistance des différences professionnelles entre hommes et femmes, l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » est vaine. La ségrégation professionnelle (c'est-à-dire la concentration des emplois) marque de manière persistante le marché du travail. Les femmes restent plus souvent cantonnées que les hommes à une gamme restreinte d'emplois et de responsabilités, ce qui expliquerait les nombreuses inégalités salariales et les salaires inférieurs des femmes. Certes, poursuivre les actions en vue d'une mixité des emplois, de l'accès à toutes – et à tous – à la gamme des emplois, notamment les mieux qualifiés, contribue à la réduction des écarts de salaire. Mais les politiques dites « de valeur comparable » ou d'équité salariale proposent un moyen nouveau (et donc complémentaire) de réduction des écarts salariaux en comparant des emplois totalement différents (à prédominance masculine et à prédominance féminine) afin de dépasser la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes qui stigmatise et dévalorise certains emplois.

Les approches en termes de valeur comparable restent peu développées en France ; différentes résistances apparaissent, malgré certaines tentatives. Il est certain que cette démarche remet en cause le fonctionnement de la hiérarchie des emplois, leur classification et le rapport entre contenu du travail, définition de la qualification et rémunération. Elles n'ont pas encore réellement vu le jour en France, en revanche de nombreuses expérimentations étrangères existent (Québec, Suisse, Belgique, voir encadré 1 ci-dessous).

Soulignons néanmoins que l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes signé le 1^{er} mars 2004 énonce le besoin d'un « réexamen quinquennal des

classifications, des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer, de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les hommes et les femmes et de prendre en compte l'ensemble des compétences mises en œuvre » (article 13). Mais pour autant, ce principe est resté lettre morte : à notre connaissance, les révisions récentes de classifications ou les méthodes d'évaluation des emplois internes aux entreprises n'ont pas donné lieu à une lecture spécifique des critères utilisés en termes de genre.

Encadré 1

Des expériences étrangères anciennes et nombreuses

La loi sur l'équité salariale mise en œuvre au Québec en 1999 (pour les détails et les méthodes d'évaluation, cf. Chicha, 2000 et 2008) s'applique aux entreprises de dix salariés et plus, du secteur privé, public ou parapublic. Au plus tard le 21 novembre 2001, tout employeur assujéti devait, selon les cas, avoir déterminé si des ajustements salariaux sont requis dans son entreprise ou avoir complété un programme d'équité salariale. Et, au plus tard, le 21 novembre 2005, il devra avoir corrigé les écarts salariaux. Les résultats de l'application de la loi sont détaillés dans le rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale « La loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir » (Québec, novembre 2006) et certains éléments seront repris dans cet article.

Katz et Baitsch (1996) ont proposé une méthode d'évaluation analytique du travail par classification (ABAKABA) en Suisse. Par ailleurs, l'Association suisse des infirmières et infirmiers (l'ASI) a engagé depuis les années 1970 une bataille pour la reconnaissance des infirmières sur le canton de Genève. Il s'agit d'appuyer la revendication des infirmières en application de la loi sur l'égalité de 1996 pour réévaluer leur fonction. L'objectif de l'ASI va être de mettre en évidence « l'évolution du rôle professionnel, les critères qui n'ont pas été pris en considération [et d'établir] une comparaison avec une profession essentiellement masculine [en l'occurrence des gendarmes qui font également partie du canton de Genève et évalués par la même méthode] ». A la suite de cette étude, en 1998, une procédure en contestation d'inégalités de traitement entre fonctionnaires hommes et femmes a été portée par une avocate. Il a fallu attendre 2002 pour que les infirmières obtiennent leur reclassement (passage de la classe 12 à 14 en moyenne) suite à la décision du Conseil d'Etat (soit 3 000 personnes concernées pour un montant de 13,5 millions de francs suisses).

Enfin, un « manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions » a été édité par le ministère de l'Emploi et du Travail belge (Smet, 1997). Et récemment, un important travail a été mené sur une méthode d'évaluation non discriminante, le projet EVA (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006).

Contexte juridique

Le droit du travail français impose l'égalité de rémunération pour un travail égal mais aussi pour un travail de valeur comparable. Se pose alors la question de la définition de la valeur du travail. Un article du Code du travail français modifié par la loi de 1983, dite loi « Roudy », indique que « *sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ». Un employeur ne devrait pouvoir invoquer les seules différences physiques ou de capacités pour justifier des rémunérations différentes. En effet, c'est l'ensemble des critères, et non un seul, qui doit être pris en compte pour vérifier l'application du principe « salaire égal pour un travail de valeur comparable ».

Différents arrêts discutent ce principe :

Le premier exemple souvent évoqué dans ce domaine³ est celui de la société USAI Champignon contre Mme Dourne, traité par la Cour de cassation (Chambre sociale) le 12 février 1997. Deux salariées, manutentionnaires dans une société de culture et de ramassage de champignons, percevaient un salaire horaire inférieur à celui d'un autre manutentionnaire classé au même coefficient de la même catégorie de la convention collective. L'employeur justifiait cette différence par le fait que les femmes ne devaient que trier les champignons alors que les hommes exécutaient des travaux de chargement et de déchargement et devaient porter des charges importantes. Les juges de fond ont alors considéré que ces deux salariées avaient droit à un rappel de salaire. Cette décision a été confirmée par la Cour de cassation qui a rejeté le recours formé par l'employeur.

La comparaison en matière de rémunération a montré que « *les hommes occupant le même emploi de manutentionnaire que les femmes étaient systématiquement payés davantage* ». Cette différence n'était justifiée par aucun élément objectif en ce qui concerne la valeur du travail effectué et le caractère pénible des tâches accomplies par les uns et par les autres.

D'autres arrêts contredisent cette décision comme celui du Tribunal régional supérieur de Vienne (Autriche) qui a soumis à la Cour de justice européenne un certain nombre de questions concernant l'application du principe d'égalité des rémunérations⁴. Il s'agissait de savoir si deux groupes de travailleurs – des psychologues, d'une part, et des médecins employés comme psychothérapeutes, d'autre part – accomplissant des tâches apparemment identiques mais possédant une formation et/ou des qualifications professionnelles différentes

effectuaient effectivement le même travail. La Cour a jugé que, même si les deux groupes effectuent des tâches apparemment identiques, ils utilisent des connaissances et des capacités différentes ; elle en a conclu qu'ils ne peuvent être considérés comme se trouvant dans une situation comparable.

Plus récemment en France, le débat s'est à nouveau ouvert : au courant de l'année 2008, deux situations analogues (directrice des ressources humaines et directeurs spécialisés) vont révéler un désaccord d'interprétation entre la Cour d'appel de Paris et la Cour de cassation⁵. Pour la Cour d'appel, « *n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes* ». Une telle décision entrave toute interprétation d'un salaire égal pour un travail de valeur comparable, car elle estime que toute fonction différente suppose un travail différent. Mais un nouvel arrêt de la Cour de cassation du 6 juillet 2010 donnera finalement raison à la salariée : en estimant que la responsable des ressources humaines occupe un poste de valeur comparable aux autres responsables (finance, informatique...), « *exigeant des capacités comparables et représentant une charge nerveuse de même ordre* »⁶.

Etude de cas

L'étude monographique réalisée compare, au sein de mêmes organisations, des emplois à prédominance féminine et masculine par « paire » :

– Ces emplois sont estimés de valeur équivalente par l'organisation, se situant en général au même niveau du système de classification interne à l'entreprise et donc rémunérés à des niveaux de salaire identiques ou proches.

– Ces emplois sont nettement sexués, à prédominance féminine et masculine, environ 70% de représentation d'un sexe.

L'objectif de l'étude est l'examen détaillé et la valorisation du contenu d'emplois occupés majoritairement par des femmes et la comparaison avec des emplois à prédominance masculine. Les hypothèses de travail sont fondées sur le fait que les différentes étapes du processus d'évaluation des emplois génèrent à la fois des sous-valorisations et des omissions de certains aspects et inversement des sur-valorisations d'autres dimensions. L'hypothèse est que ce biais, inhérent à tout processus d'évaluation, induit des inégalités salariales entre hommes et femmes. Il s'agit donc de démontrer que certains critères à l'origine de la définition et de l'évaluation des postes de travail peuvent être sources d'inégalités entre hommes et femmes, même s'ils semblent neutres. Soulignons que notre analyse se focalise sur les emplois et leur contenu et non sur la manière dont les salariés les occupent.

Encadré 2

Méthodologie

Les organisations ont été contactées, suite à l'analyse de leur accord collectif Egalité femmes-hommes, ou suite à une sollicitation d'une organisation syndicale. Cet échantillon est donc loin d'être représentatif.

Le travail sur le terrain a eu lieu en 2008 et 2009. Dans les organisations, la méthodologie a été :

- Rencontres avec la direction des ressources humaines pour préciser le choix des emplois analysés et leur comparateur à prédominance masculine. Des allers-retours réguliers avec la DRH étaient nécessaires pour des compléments d'informations, programmation des entretiens avec les titulaires des emplois, etc. ;
- Collecte des données RH : fiches de poste, salaires, organigramme, bilan social, convention ou accords collectifs, réglementation du secteur, rapport de situation comparée, grilles de classification etc. ;
- Observation du travail des titulaires des emplois et entretiens afin de décrire l'emploi, les compétences nécessaires, les conditions de travail... et de discuter sur les éventuels écarts avec les fiches de postes, les niveaux de salaire. De plus, leurs avis sur les comparaisons d'emplois ont donné lieu à des échanges avec nous. Environ cinq titulaires de chaque emploi (masculinisés et féminisés) ont été rencontrés, soit individuellement, soit collectivement ;
- Rencontres avec les organisations syndicales ;
- Rencontres avec les responsables hiérarchiques des emplois analysés.

Difficultés rencontrées

Les cinq comparaisons de paire ont été effectuées, pour l'essentiel, dans les fonctions publiques. Alors que certaines entreprises du secteur privé étaient intéressées par notre étude, elles ont finalement réalisé que cette démarche pouvait modifier fortement leur système d'évaluation : observation des méthodes d'évaluation des emplois, confrontation auprès de salarié(e)s sur l'évaluation de leur postes, discussion avec les syndicats et, éventuellement, propositions de réévaluation de certains emplois...

Ces obstacles méritent d'être soulignés car ils sont révélateurs des enjeux que peuvent induire notre démarche et montrent également les réticences actuelles des entreprises françaises à intégrer un tel processus par rapport à nos voisins. En effet, l'équité salariale interroge et peut potentiellement remettre en cause les grilles de classification et donc avoir des conséquences sur la masse salariale. L'application de la loi d'équité salariale au Québec (rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale, Québec, novembre 2006) montre que le pourcentage moyen

d'ajustement salarial versé aux salariées concernées est de 6,5% et qu'au sein des exercices d'équité salariale terminés dans les entreprises privées, 21% des catégories d'emplois à prédominance féminine sont visées par des ajustements salariaux. 28% des personnes salariées appartenant à des catégories d'emplois à prédominance féminine reçoivent des ajustements. Dans 70% des cas, l'impact des exercices d'équité salariale sur la masse salariale de l'entreprise est inférieur à 1,5%. Soulignons cependant que parallèlement à ces coûts, les employeurs font ressortir des effets positifs (clarification des définitions des tâches, amélioration de la logique salariale, revalorisation des emplois de services aux personnes et à la clientèle, identification des besoins liés à la productivité...).

Ces difficultés que nous avons rencontrées font que l'analyse du processus d'évaluation des emplois a souvent été impossible, comme par exemple dans la fonction publique qui n'utilise pas de méthode d'évaluation. Malgré ces difficultés, notons que les emplois à prédominance féminine analysés appartiennent aux dix familles professionnelles comptant le plus de femmes et ayant des taux de féminisation supérieurs à 70% (Okba, 2004). De plus, les résultats de l'expérience de la loi sur l'équité salariale mise en place au Québec convergent avec les emplois de notre étude : les catégories d'emplois bénéficiant le plus souvent d'ajustements sont celles du personnel de bureau et les pourcentages de catégories d'emplois ayant reçu des ajustements salariaux ainsi que les pourcentages de personnes touchées par les ajustements sont plus élevés dans les entreprises publiques (rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi sur l'équité salariale, Québec, novembre 2006).

Paires d'emplois analysés :

– Assistantes de gestion, responsables de secteur de l'eau :

Cette comparaison s'est réalisée dans une société mixte, chargée de produire et de distribuer l'eau d'une ville. Les deux métiers analysés sont situés à peu près au même niveau dans le système interne d'évaluation des emplois (GPMC, gestion prévisionnelle des métiers et compétences) : ils sont C1 et C1+⁷. Les assistantes de gestion, métier dit « support », sont de niveau bac et bac+2 ; dans une majorité écrasante, il s'agit de femmes qui travaillent en collaboration avec divers interlocuteurs. Leurs fonctions sont multiples : assurer la comptabilité et la gestion budgétaire du centre (comptabilité achats, dossier de suivi comptable, suivi budget...) ; traiter la comptabilité achat du laboratoire, coordonner plusieurs dossiers, gérer la caisse d'avance. Ou encore assurer le suivi facturation, l'enregistrement et le classement comptable, le suivi financier des opérations, assister le responsable, assurer la transmission de l'information. À l'inverse, les fiches de poste des responsables secteur font référence à des contenus beaucoup plus précis, et finement décrits. Il s'agit de : l'exploitation et de la mainte-

nance ; gérer les programmes de surveillance des ouvrages, faire respecter les prescriptions sanitaires ; organiser les programmes d'entretiens, participer aux prévisions ; gérer le personnel ; encadrer une équipe de quatre agents. Ces responsables secteur sont de faible niveau de formation initiale (recrutements des plus anciens aux niveaux CAP, bac professionnel, voire pas de diplôme) et fortement masculinisés.

– Gestionnaires, agents techniques :

La comparaison s'effectue ici dans une collectivité locale, au sein de la catégorie C (la moins qualifiée). D'un côté, des gestionnaires, personnel administratif très féminisé, sont chargées de la comptabilité et de la gestion, voire de l'assistanat, la définition des fonctions restant assez floue et extensible. Les gestionnaires interrogé(e)s expliquent que leurs emplois sont perçus comme des métiers de « support », parfois même comme « un coût ». Une non reconnaissance est soulignée, ces salarié(e)s sont d'ailleurs peu syndiqué(e)s et se sentent « mal aimé(e)s, mal vu(e)s, invisibles ». De l'autre côté, des agents techniques, personnel technique, à prédominance masculine, sont présents dans les services techniques : restauration (service de repas sur la région), reprographie, maintenance, logistique interne (patrimoine), chauffeurs, garage... Les propos recueillis montrent que ces salariés dans la filière technique ont des vrais métiers, une culture de métier, par exemple en reprographie : « *Je suis producteur offset, c'est mon métier, je ne sais faire que ça mais je le fais très bien, j'ai une expertise, une connaissance* ». Ces agents s'auto-valorisent avec aussi des évolutions techniques fortes. La notion de métier et de reconnaissance de leur métier est très importante pour la plupart d'entre eux.

– Agents d'entretien, agents techniques :

Egalement au sein d'une collectivité territoriale, les postes d'agents des lycées (en dehors de l'administratif), sont divisés en deux grands types d'emplois, classés en catégorie C. D'un côté les « agentes » dites d'entretien (terme usuel que nous retenons ici), appelées ATEA, sont chargées avant tout du ménage, mais sont polyvalentes, en cuisine, en remplacement sur différents postes, à l'accueil, aux espaces verts, et sont en grande majorité des femmes... Elles ont bien souvent le bac, mais sans aucune spécialisation reconnue... De l'autre, les anciens ouvriers professionnels, tous des hommes, ont des fonctions bien définies, en référence à une technicité, une spécialité ouvrière ; ici une logique de métiers existe (cuisinier, jardinier, maçon, électricien...). Eux sont considérés comme des professionnels, car ils ont un CAP correspondant à leur spécialité et ne seront pas amenés à combler des absences et à changer de domaines de compétence, selon la définition de leur fiche métier. Aujourd'hui, la politique locale vise à un rapprochement de ces deux cadres d'emploi, mais certaines différences subsistent.

– Infirmières, agents-chefs hospitaliers :

Nous comparons ici deux emplois – catégorie B – de la fonction publique hospitalière au sein d'un établissement psychiatrique. D'un côté, des infirmières⁸ dont la mission principale est de prendre en charge des patients en situation de crise hospitalisés sous contrainte en unité de soins fermée et de leur dispenser des soins psychiatriques et somatiques. Ce type de prise en charge implique notamment : l'accueil du patient et son entourage, la participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de soins individualisé, la dispensation de soins et le suivi du patient au cours de l'hospitalisation. Les infirmières rencontrées travaillent en unité d'accueil et de crise (unité fermée), contenant seize lits et une chambre d'isolement. Les horaires sont alternés. Soulignons que les entretiens (non reconnus explicitement dans la fiche de poste) constituent une part importante du travail soignant, ils sont souvent non prévus, ont lieu en fonction de la demande du patient. Le travail demande donc beaucoup de disponibilité et les tâches sont souvent interrompues. Le patient sollicite beaucoup. Il faut également gérer les problèmes de vols, d'ententes avec les patients... Toutes ces charges se sont ajoutées aux activités soignantes. Le travail peut donc s'effectuer dans l'urgence.

De l'autre côté, les agents-chefs appartiennent au service technique (menuiserie, serrurerie, maçonnerie-égouts...). La mission principale des agents-chefs s'articule autour de la gestion de plusieurs ateliers (en moyenne trois ateliers, soit vingt personnes environ, dont les ouvriers des différents ateliers qui sont gérés directement par un contremaître et un contremaître adjoint), l'organisation de la maintenance préventive et curative. De plus, des missions de bureau d'étude y sont réalisées et des opérations conduites. Historiquement, le service technique permettait l'autonomie de l'établissement qui auparavant vivait en autarcie, qui rassemblait par conséquent tous les métiers nécessaires à « cette sorte de petite ville ». Aujourd'hui, les travaux consistent surtout en de la maintenance, des petites réparations et le reste est fait par des entreprises extérieures.

– Attaché(e)s territoriaux, ingénieurs territoriaux :

Au niveau de l'encadrement d'une collectivité locale, on distingue les attachés des ingénieurs. Les premiers relèvent de la filière administrative, les seconds de la filière technique. Initialement, les missions étaient clairement définies, avec d'un côté un travail administratif d'encadrement de services, de l'autre des responsabilités liées aux activités techniques de la collectivité : selon un chef de service, « *Avant l'administratif faisait du papier, de l'administration et l'ingénieur était sur le terrain et maîtrisait la technique* ». Il était également logique de trouver exclusivement des femmes dans la filière administrative et l'inverse dans la filière technique.

Depuis, un certain brouillage apparaît entre les frontières de ces postes – tout au moins dans cette collectivité. En effet, de plus en plus de cadres administratifs « font de la technique » et inversement. Par exemple, au transport, il n’y avait que des ingénieurs, mais avec l’évolution des métiers tout a été modifié autour de l’organisation du transport, des horaires, des démarches clientèles... et selon les collectivités, ces métiers se sont créés sur les cadres d’emploi ingénieurs ou attachés. De même, en ingénierie de formation, les pratiques ont, elles aussi, évolué : parfois cela relève de la filière ingénieur, parfois de la filière attaché. On retrouve également une certaine confusion des compétences par exemple en informatique : dans la filière technique, il y a vingt spécialités, mais l’informatique n’est pas reconnue dans le concours ingénieur ; pour la filière administrative des attachés, il y a au contraire une spécialité « analyste » au concours. On peut donc être ingénieur et travailler dans la filière administrative, par exemple à la communication (édition, imprimerie, chaîne graphique), néanmoins la chargée de publication est une attachée. « *Au total, dans un même bureau cohabitent parfois un ingénieur et une attachée qui peuvent faire le même travail !* ». Malgré ces évolutions, la filière technique reste la filière « d’excellence ». Jusqu’en 2007-2008, dans la filière technique, les carrières étaient facilitées, avec des avancements d’échelon plus courts, davantage de points d’un échelon à l’autre. De plus, des examens professionnels de passage entre échelon existaient exclusivement dans la filière administrative, associés à des quotas, absents de la filière technique. Selon un responsable RH : « *Si on prend un attaché à même niveau de qualification qu’un ingénieur (mais en fait un attaché a un niveau supérieur car le concours est plus dur qu’ingénieur...), l’ingénieur au bout de 5 ans passait ingénieur principal (donc c’est le niveau administrateur). Pour les attachés, il y a une personne sur quatre qui y arrive au bout de 25 ans ! donc cela devrait changer* »...

A partir de ces cinq comparaisons d’emplois, nous pouvons interroger leur différence de valorisation sous l’angle du genre et questionner les critères d’évaluation utilisés.

Des métiers « masculins », des fonctions « féminines » : analyse sexuée des critères d’évaluation des emplois

Grâce aux travaux pionniers de Madeleine Guilbert (1966), le travail des femmes dans l’industrie a été étudié de près sans que la sociologie lui consacre une véritable reconnaissance scientifique. Madeleine Guilbert avait déjà constaté à quel point les caractéristiques du travail industriel féminin étaient proches des tâches ménagères : répétition de tâches courtes, faible mobilité, isolement, faible responsabilité... Puis Danièle Kergoat (1982) démontrera le caractère sexué des qualifications ouvrières : aux

femmes, la minutie, l'habilité et la dextérité, pourtant, pas question pour l'entreprise de reconnaître ici l'existence d'une qualification, car il n'y a ni expérience, ni formation requise. Il s'agit plutôt d'aptitudes dites « féminines et naturelles »... Ainsi comme le reprend Anne-Marie Daune-Richard (2003 : 140) : « *Chez les ouvrières, l'acquisition des savoir-faire se fait hors des canaux institutionnels et en référence à la sphère privée. Elle se fait donc individuellement contrairement aux ouvriers pour qui elle est collective* ». Autrement dit, la déqualification des femmes, leur sous-valorisation sont liées à leur rôle présumé de mères ou futures mères. Cette histoire est donc déjà ancienne ! Au regard de nos propres résultats, elle a finalement peu changé...

A l'appui de ces travaux de sociologie, mais aussi de psycho-dynamique du travail et de gestion, nous avons repris nos résultats en nous appuyant sur les critères d'évaluation des emplois, tels que le BIT les avait définis lors de l'introduction dès 1984 des méthodes d'évaluation des emplois. Quatre grands facteurs⁹ caractérisent l'évaluation des emplois : *qualification, efforts-complexité-technicité, responsabilités et conditions de travail*. En regroupant efforts avec complexité et technicité, voici ce que l'on peut dégager de nos travaux¹⁰.

Autour de la qualification

L'ambivalence du diplôme

L'analyse des emplois à prédominance féminine a démontré une sous-valorisation des diplômes requis évidente. L'exemple des infirmières est frappant : avec plus de trois années d'études post-bac, le niveau « infirmière » est pour le moment seulement reconnu bac+2. Dans d'autres secteurs, les diplômes généralistes comme le bac et parfois le bac+2 (agentes d'entretien, assistantes de gestion, gestionnaires) ne sont pas toujours requis dans la définition de postes mais apparaissent de fait recherchés (implicitement, au moment du recrutement).

Pour les postes à prédominance masculine correspondant aux emplois ouvriers et techniciens précités, c'est au mieux le CAP-BEP qui est requis. Le relativement faible niveau de diplômes de ces emplois se justifie par la spécialisation des formations, « techniques » (CAP soudeur, plombier...), tandis que dans les emplois à prédominance féminine, les diplômes généralistes n'ont pas de rapport immédiat avec l'emploi occupé. Ce décalage correspond à un déclassement professionnel plus fréquent dans les emplois du tertiaire. L'argument qui consiste à dire que les femmes sont peu ou pas qualifiées, faute de diplôme ne peut donc pas se justifier... Malgré le haut niveau de diplôme requis, la non-valorisation de leur qualification persiste dans les emplois dits féminins.

De la même manière, le diplôme ne saurait être la seule garantie de la qualification. Du côté des emplois à prédominance féminine, nous avons montré à quel point des compétences informelles, mais réellement requises pour le poste existent : ce sont des compétences individuelles qui ne font pas l'objet d'apprentissages ou d'expériences formels. L'intérêt étant de valoriser l'ensemble des éléments acquis dans d'autres sphères que celle professionnelle : la sphère domestique ou les sphères sociales hors-travail (milieux associatifs, sportifs, centres d'intérêts extra-professionnels...). Citons à nouveau l'exemple des infirmières, où il paraît si souvent « naturel » de confier à des femmes ces missions d'entretiens individuels, de soins, comme s'il s'agissait de pratiques « normales », quotidiennes, non formalisées. De même, les agentes d'entretien n'ont aucune compétence particulière reconnue, comme si le ménage, pour elles, dans ces grands lycées n'était qu'un prolongement de leur rôle domestique. Les méthodes d'évaluation non discriminante des emplois expérimentées à l'étranger reconnaissent les compétences dites génériques, transversales, qui concernent pour l'essentiel le domaine relationnel (contact entre collègues, avec la clientèle, les patients, les élèves, etc.) et qui portent pour une large majorité sur des emplois à prédominance féminine.

À partir de leur étude sur les aides à domicile, Croff et Mauduit (2000) ont repéré des compétences dites génériques, c'est-à-dire des qualités personnelles « *qui ne font pas forcément l'objet d'une reconnaissance formelle (à la différence des compétences techniques, des capacités d'analyse des situations...) et qui pourtant sont mobilisées dans l'action professionnelle* ». Ces compétences génériques sont définies de la façon suivante : « *Une compétence générique se développe et se transfère dans l'action. Elle est le résultat d'apprentissages réalisés dans l'action et peut se transférer d'une expérience à une autre, d'une situation de travail à une autre. [...]* Elles sont utiles dans tous les milieux : maison, emploi, école... » (Croff et Mauduit, 2000 : 136-137).

La démarche de Brigitte Croff permet de repérer douze compétences génériques : confiance en soi, débrouillardise, esprit d'équipe, facilité à entrer en relation avec les gens, facilité à faire des tâches répétitives, facilité à travailler sous pression, facilité d'adaptation, minutie, persévérance, sens de l'observation, sens de l'organisation, sens des responsabilités.

Veiller à une équivalence des diplômes entre les filières féminisées et masculinisées (par exemple, un Brevet de technicien supérieur (BTS) administratif et un BTS technique) est également important.

Il est donc nécessaire de porter une attention particulière au critère du diplôme souvent considéré comme non discriminant. D'ailleurs, la plupart des organisations syndicales se battent pour que ce critère reste essentiel,

dans la mesure où il apparaît collectif, objectif, externe à l'entreprise, et permet une meilleure reconnaissance de la qualification individuelle. Alors que certaines directions d'entreprise tentent justement de limiter une telle reconnaissance, on attend des syndicats qu'ils défendent le diplôme. Or les analyses de B. Croff montrent qu'un tel critère peut être discriminant. La validation des acquis de l'expérience pourrait être une réponse à cette non-reconnaissance, si cette démarche était mieux reconnue dans les entreprises comme outil de gestion des carrières¹¹.

Dans la référence à la qualification, l'*expérience* est un autre élément clé. Il apparaît ici aussi utilisé de façon différenciée selon que l'on traite d'emplois à prédominance féminine ou masculine : du côté des emplois dits masculins, on a noté une sur-valorisation de l'expérience, qui compenserait l'absence de diplôme sans que ce soit toujours justifié.

Technicité et complexité : une vision très sexuée

Si la technicité des emplois dits masculins étudiés ne fait aucun doute, elle est difficile à appréhender pour les métiers où le relationnel est important ; on a tendance à nier la composante technique de ces pratiques et à les reléguer dans le champ du comportement personnel, du purement informel, voire du « naturel ».

Les techniques administratives (bureautique, comptabilité, gestion des marchés...) sont aussi dévalorisées, comme si seule la technique physique, visible existait. C'est ce qu'Anne-Marie Daune-Richard (2003 : 142) constate également : « *Si la technicité, en tant qu'elle symbolise un pouvoir sur la nature, est associée au masculin et au travail qualifié, les services, définis par le relationnel, sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine* ».

Mais on retrouve également dans un même univers professionnel ce type de division sexuée : reprenons le célèbre exemple de Margaret Maruani et Chantal Nicole (1989) à propos d'un conflit entre correcteurs de livres (des hommes) et nouvelles « clavistes » (des femmes, anciennes dactylo) : pour ces dernières, pas question de reconnaître une qualification équivalente au correcteur, une technique, car grâce à leur aptitude ancienne de dactylo, taper serait presque « instinctif » (« *comme enfiler des perles* »). Par ailleurs, elles ne travailleraient pas sur les mêmes textes dans le journal (les deux premières pages sont réservées aux hommes tepis) et ne feraient pas de corrections. Or on attend d'elles moins de 5% de fautes, donc de fait elles s'auto-corrigent. Par le menu détail, cette étude a révélé comment d'un même travail, l'on pouvait construire des barrages pour que les « métiers du livre » restent aux mains des hommes qualifiés, tandis que les emplois

de clavistes des femmes seraient dénués de qualification... « *Toutes les mises en scène inventées pour minorer la valeur du travail des clavistes [...] construisent les différences entre hommes et femmes dans le monde du travail. La définition des postes affectés aux femmes et l'estimation de la valeur sociale de leur travail sont construites autour d'un postulat commun : il n'est pas nécessaire socialement, philosophiquement – et il n'est pas rentable économiquement – de reconnaître aux femmes une qualification, un métier* » (Maruani et Nicole, 1989 : 54-55).

Les infirmières en psychiatrie rencontrées soulignent que le cœur de leur activité est l'*aspect relationnel*, difficilement descriptif et évaluable, et souvent « invisible » alors que ce critère est l'essence même du soin en psychiatrie. Les propos sur le relationnel sont associés en partie à la personnalité de chacun, même si tous reconnaissent que c'est le fruit d'un apprentissage, assez long d'ailleurs. Ici, le métier d'infirmière est le cœur du métier de l'hôpital, loin des métiers support souvent occupés par des femmes ; dans notre comparaison ce sont d'ailleurs les agents-chefs qui peuvent être considérés (pour une fois !) comme support. Mais malgré ce positionnement central, le soin relationnel n'est pas valorisé ni visible dans l'organisation. Les réformes actuelles de l'hôpital sur la démarche qualité ou à venir sur la tarification à l'acte ne vont pas forcément faciliter cette valorisation du relationnel, bien au contraire. Au fond, ce qui est posé est de considérer que le relationnel relève d'une technicité et non de comportements individuels (empathie, altruisme...), même si cette dimension intervient. Le terme d'empathie semble être capital dans les propos des infirmier(e)s : aptitude à être en relation avec le patient, ressentir ce que l'autre ressent... Mais c'est également une technique qui s'apprend même si le terme d'empathie n'est pas forcément approprié car il est souvent associé « au don de soi-même ». La notion d'écoute, non comme une oreille mais comme capacité à recevoir et à travailler la souffrance ainsi verbalisée, ou exprimée, peut alors être préférée. Or cette technique relationnelle est sous-évaluée.

La question posée par Pascale Molinier (2003 : 11) reste d'actualité : « *La compassion est une construction sociale, le fruit d'un travail d'équipe. Subtile, fragile, comment expliquer que l'on en tienne si peu compte dans l'organisation du travail ?* ».

Reconnaître la technicité de certaines activités des emplois à prédominance féminine est également un enjeu pour les agentes d'entretien des lycées. En effet dans les évolutions en cours de ces emplois, l'important sera de montrer que « faire du ménage » fait appel à une vraie technicité, à de vraies compétences. Les machines de nettoyage, les produits utilisés supposent des connaissances précises, ce qui est loin d'être reconnu actuellement.

De même, la complexité et la technicité des capacités organisationnelles (organisation du travail d'autrui, anticipation des besoins et problèmes, capacités à transmettre son savoir, formation et information des nouveaux, coordination d'une variété de personnes et de situations, gestion des agendas et horaires...), de communication et de relations (diversité des interlocuteurs, interdépendance et liaisons avec des collègues, situation d'interface...) sont à souligner car bien souvent sous-évaluées.

Dans la technicité des emplois, la multidimensionnalité des tâches dans les emplois à prédominance féminine est à souligner. La multidimensionnalité d'un poste, c'est-à-dire le fait d'accomplir plusieurs tâches simultanément, de passer d'une tâche à une autre, d'être fréquemment interrompu, etc. toutes ces situations ne sont pas toujours considérées comme de la polyvalence du fait qu'elles composent un même poste, mais devraient être valorisées. C'est le cas de tous les postes d'assistance, dits de « support », qui sont ici concernés (assistantes de gestion, secrétaires...). Cet aspect renvoie à la forte hétérogénéité des tâches des emplois à prédominance féminine. Par exemple, l'hétérogénéité des assistantes de gestion masque deux profils distincts : d'un côté, des secrétaires, de l'autre, de véritables assistantes de gestion. Cette hétérogénéité génère des différences au sein même de cet emploi et sous-évalue la fonction d'assistante de gestion au sens propre du terme.

L'hétérogénéité des tâches renvoie également à la forte capacité d'adaptation demandée aux salariées pour sans cesse être interrompues, répondre à des sollicitations imprévues, urgentes, trouver des solutions toujours nouvelles à des problèmes nouveaux... Le cas des infirmières et agents-chefs est ici intéressant : la notion d'adaptabilité est sous-jacente aux contenus des deux emplois comparés, mais de manière différente. Il est demandé à chacun des deux postes de s'adapter à des situations de travail et/ou des interlocuteurs différents. Chez les agents-chefs, l'adaptation entre les différents types de chantiers est importante mais encadrée dans leurs spécialités et par des règles de sécurité et par l'appel d'offre de l'établissement. Au fond, il y a peu de situations totalement imprévues. Chez les infirmières en revanche, l'adaptation doit se faire pour chaque patient, et cette adaptation doit également s'effectuer à chaque transmission d'équipe. La somme des informations à mémoriser et à traiter est lourde et en évolution permanente, d'autant plus que la rotation des patients est élevée. L'absence de cette notion d'adaptation à des situations particulières dans la fiche de poste des infirmières est d'autant plus étonnante dans la tendance actuelle à toujours plus de flexibilité des organisations et de la gestion des ressources humaines. Cette notion d'adaptation renvoie également à la gestion des risques au quotidien, aux situations d'urgence courantes à l'hôpital psychiatrique. Dans les exemples de situations de crise, tous les

soignants rencontrés montrent que la réaction n'est jamais formatée, mais qu'au contraire elle est une réponse unique, adaptée à chaque situation. Cette capacité d'adaptation est souvent associée au niveau de qualification des soignants : un diplôme élevé et/ou une grande expérience permettent d'accroître la capacité d'adaptation, de répondre à l'imprévisible. Il ne s'agit pas d'appliquer simplement des règles ou de reproduire des solutions mais de gérer l'imprévisible.

Une autre hétérogénéité des tâches à prédominance féminine réside dans le flou de certains contenus d'emplois. Par exemple, la description des emplois d'assistante de gestion est assez vague, sans grandes précisions quant aux tâches à effectuer (assurer la comptabilité et la gestion budgétaire du centre, contribuer à la gestion budgétaire, coordonner plusieurs dossiers...). Ce sont souvent des emplois fourre-tout, peu définis, qui font appel à des compétences larges et à des diplômes relativement élevés (bac+2 et 3). Par ailleurs, ces postes nécessitent beaucoup d'organisation, supposent d'être souvent interrompus et d'être l'interface entre différents services. Le manque de définition de ces postes fait que les salariées en personnalisent beaucoup le contenu, en fonction de leurs compétences propres et de leurs centres d'intérêt. Derrière le même intitulé de poste, se dissimule donc une grande diversité des compétences, des contenus d'emploi et des situations de travail.

Le fait de pouvoir mobiliser des compétences différentes, d'effectuer une grande diversité de tâches au sein du même poste et donc de pouvoir personnaliser son emploi génère une certaine satisfaction des salariées : « *Je suis très contente de mon salaire car mon travail est varié et intéressant* » (gestionnaire, collectivité territoriale). Cette satisfaction se croise pourtant avec une sous-valorisation par rapport à leur véritable fonction et au grade reconnu, et au fait qu'elles occupent des emplois nettement supérieurs au grade initial de leur recrutement.

Le flou qui caractérise les emplois d'assistantes de gestion comme la diversité des situations d'emploi et des compétences cachées derrière un même intitulé sont associés à des niveaux de diplômes assez élevés (bac+2). Ce niveau bac+2 en comptabilité suppose la maîtrise et le contrôle de données chiffrées pouvant avoir un impact important sur certaines décisions et/ou les délais de traitement des dossiers (traitement et facturation de dossiers, application de la réglementation et de spécificités des marchés publics...). Mais paradoxalement, dans la fiche de poste, davantage de compétences et de responsabilités seraient requises du côté des responsables de secteur, rarement titulaires d'un bac. L'analyse des fiches métiers montre que dans cinq « missions » sur sept, c'est le niveau « prise de décision » qui est retenu pour définir la fonction de responsable de secteur, ce n'est jamais le cas pour les assistantes de gestion.

Une autre notion à intégrer dans la complexité des emplois est la *polyvalence*. Celle-ci est totalement différente selon qu'il s'agit d'emplois reconnus, et qualifiés ou non. Être polyvalente pour une « agente » d'entretien signifie une absence de spécialisation et de reconnaissance, c'est être « bonne à tout faire », un « bouche-trou ». Il paraît ainsi normal que ces agentes d'entretien « aident » en cuisine, à l'accueil, alors qu'inversement il est très difficile de demander aux ouvriers professionnels du même lycée d'être mobiles. Ailleurs, notamment dans l'industrie, la polyvalence sera valorisée pour des emplois à prédominance masculine (automobile par exemple).

Derrière ces interrogations autour de la technicité des emplois à prédominance féminine se pose la question de la visibilité et de la reconnaissance des résultats produits par ces emplois. Là encore, Pascale Molinier (2003 : 131), dans son chapitre « Pourquoi le travail féminin ne laisse pas de trace » explique : « *qu'il s'agisse des cathédrales, de la tour Eiffel (...) ou des rapports de recherche, les œuvres masculines, au sens social du terme sont tangibles et durables. Travail maternel, travail de soins, d'assistance ou de services : l'œuvre féminine, elle, est invisible, concrètement, parce qu'elle ne produit pas d'objets en dehors de soi ; mais plus encore elle est invisible idéologiquement, dans la mesure où la définition de l'œuvre est une définition androcentrée, c'est-à-dire construite à partir du travail des hommes, et pour cette raison même, indexée à l'objectivation* ».

Autour de la pénibilité et des conditions de travail

La « pénibilité » ne revêt pas le même sens selon les métiers, et ici le poids de la culture syndicale traditionnelle a joué en défaveur des postes à prédominance féminine : les horaires discontinus des infirmières, le fait de porter des corps lors de la toilette ou le port de meubles des agentes d'entretien des lycées, tout cela est totalement invisible dans les définitions de postes, dans leur valorisation. Les personnes concernées elles-mêmes ont intériorisé ce déni, cette invisibilité. Inversement, la surévaluation du critère « soulever et tenir des objets lourds » pour des postes à dominance masculine est fréquente, alors que des postes à prédominance féminine (dans une même entreprise) peuvent nécessiter de soulever une charge équivalente au cours d'une journée mais répartie en mouvements répétés et donc moins visibles (par exemple pour les caissières).

De même, dans nos enquêtes, la reconnaissance des horaires de travail diffère d'un emploi à un autre : travailler dans le social, c'est être disponible et accepter des dépassements horaires systématiques (retard de la relève, situation difficile avec un patient...). Pour des postes à prédominance masculine considérés comme équivalents, ces temps de dépassement sont plus rares et seront reconnus comme heures supplémentaires.

Par exemple, dans la comparaison entre les infirmières et les agents-chefs, la pénibilité n'est pas revendiquée de manière équivalente, un déni fort apparaît¹². Les infirmières minimisent leurs conditions de travail. Les conditions horaires (horaires alternés, travail samedi et dimanche...) sont « normalisées » en expliquant que cela fait partie de leur métier (« *on savait dès l'école d'infirmière à quoi s'attendre* »). La pénibilité mentale, le besoin de « bien faire son travail », la violence, l'absence de résultat... ne sont que rarement abordés, aucune compensation n'est prévue et cela apparaît comme inhérent au travail de soin en psychiatrie.

Chez les agents chefs en revanche, la question des horaires de travail est bien plus présente, avec le fait d'effectuer assez régulièrement des heures supplémentaires par rapport à l'horaire fixe quotidien (ils revendiquent alors une compensation). Les astreintes sont volontaires et compensées financièrement ou en logement. Des revendications sont menées par les agents-chefs sur leurs conditions de travail ou sur le positionnement hiérarchique de leur poste. La place de la syndicalisation, l'histoire du métier, l'engagement plus fort de la filière technique dans les revendications syndicales peuvent expliquer ces luttes, très loin du déni présent chez les infirmières.

Enfin, de nouvelles contraintes du travail apparaissent : le respect des délais, les pressions extrêmes d'emploi du temps, la multiplicité des rôles (répondre à des attentes conflictuelles et contradictoires), la charge émotionnelle (l'implication lourde auprès de personnes violentes, désorientées, psychotiques ou les responsabilités à prendre en cas de situations extrêmes, situations de mise en danger de la vie d'autrui, etc.), la pression sur les résultats, la mise en concurrence entre les salariés et la pression du chômage... toutes ces nouvelles contraintes introduisent des sources de stress et de fatigue mentale qu'il convient d'intégrer comme un véritable critère de définition de ces postes, à rajouter aux conditions de travail habituellement évoquées (sécurité, bruit, odeur, mobilité, etc.). Or, ce sont pour l'essentiel des métiers de services à la personne qui sont ici concernés. De plus, le travail avec l'humain rend les variations d'activité peu prévisibles (nombre et types de demandes des clients, des malades...). Ce sont souvent des lieux de travail ouverts, avec beaucoup de passage et un certain surpeuplement des bureaux. De même, des efforts d'adaptations aux évolutions rapides des informations sont à considérer dans beaucoup d'emplois à prédominance féminine, par exemple, l'évolution des données sur les patients (rotation des équipes et rotation des patients), la rotation rapide des clients aux emplois de guichet, de caisse...

Ces aspects de ces conditions de travail renvoient également au rapport des salariés aux dangers. Les dangers n'existent pas qu'en milieu industriel ou en lien avec des produits toxiques... mais ils existent dès qu'il y a contact avec des personnes. Ces dangers sont, dans ce cas, encore plus imprévisibles et ont souvent un retentissement psychologique plus fort.

Autour des responsabilités et de l'encadrement

Les critères de responsabilité et d'encadrement n'ont pas le même sens selon le type d'emplois : les *responsabilités sur des tiers* (jeunes, malades, équipes, personnes âgées...), les *responsabilités de communication, d'assistance ou de protection du caractère confidentiel des dossiers* sont peu prises en compte à la différence des responsabilités matérielles et budgétaires. La responsabilité de la confidentialité est à bien souligner – confidentialité des dossiers, des agendas, des données personnelles...

De même, certaines responsabilités ne sont pas perçues dans des emplois jugés non qualifiés et très annexes. Citons l'exemple des agentes d'entretien des lycées qui assurent au quotidien un vrai contact informel avec les jeunes élèves, un rôle d'interface souvent indispensable. Pourtant ceci n'est pas considéré dans leur contenu d'emploi et absolument pas reconnu comme une responsabilité.

L'encadrement fait partie des responsabilités. Encadrer ne fût-ce que quatre personnes est une compétence sur-valorisée pour des postes à prédominance masculine par rapport à d'autres types de responsabilités. L'encadrement hiérarchique est survalorisé par rapport à des activités de coordination et d'organisation du travail ou par rapport à des responsabilités vis-à-vis des patients... Le fait même d'avoir des personnes sous sa responsabilité, y compris lorsque ces personnes sont autonomes, est nettement plus valorisé que la responsabilité sur des données comptables parfois importantes. De même, l'encadrement apparaît nettement plus informel lorsqu'il s'agit d'emplois dits féminins.

La question de l'encadrement est d'ailleurs apparue au centre de la comparaison entre infirmières et agents-chefs, car l'encadrement était considéré comme la spécificité même de ces derniers. Sans vouloir minimiser cette dimension de leur travail, notons que cette responsabilité d'équipe est en grande partie partagée et déléguée auprès des contremaîtres qui assurent au quotidien le management de l'équipe. Les infirmières ont quant à elles un rôle d'encadrement vis-à-vis des aides-soignantes et des stagiaires, outre leur rapport aux malades. Les infirmières légitiment le fait que les agents-chefs soient classés au même niveau qu'elles ainsi : « *Eux, ils encadrent une équipe ; nous non* ». Tout se passe comme si la responsabilité de dix-sept malades (en psychiatrie) ne pouvait être comparée à l'encadrement de quatre contremaîtres ! Et l'infirmière qui « encadre » des stagiaires, des étudiants ou des aides-soignants le fera de façon moins reconnue, non considérée comme de l'encadrement.

Le poids de l'histoire et de la culture des métiers est ici fort. Par exemple, selon un chef de centre (qui encadre des responsables de secteur), « *dans notre entreprise, quand on encadre des personnes c'est très valorisé ; il ne*

faut jamais l'oublier. Un assistant de gestion n'encadre personne, un responsable secteur même s'il est sans diplôme encadre du monde et c'est plus important. Même si on n'a pas de pouvoir, même si l'on ne prend aucune décision, le fait d'encadrer compte beaucoup... ». Dans notre comparaison, les emplois d'assistantes de gestion et de responsables de secteur sont classés à des coefficients proches, alors que les contenus pencheraient plutôt en faveur des assistantes de gestion (si l'on se réfère aux compétences requises et diplômes). Mais plus encore, les postes de responsable de secteur supposent un logement de fonction situé dans la région parisienne qui vient s'ajouter en complément de rémunération... L'encadrement d'une petite équipe – ne fût-ce quatre personnes – pèse lourd symboliquement en termes de reconnaissance, mais aussi financièrement.

L'importance accordée à l'encadrement peut être liée à l'ambivalence de la disponibilité. Dans les postes d'encadrement pour l'essentiel, ce critère devient déterminant, par exemple au recrutement ou pour l'évaluation annuelle, et particulièrement discriminant, sans pour autant être toujours nécessaire à l'exercice du poste. Parallèlement, ce critère de disponibilité est imposé dans certains emplois à prédominance féminine sans contrepartie financière, comme une contrainte forte du poste (hôtesse d'accueil, caissière...). Mais ici, l'idée de disponibilité ne revêt pas le même sens.

Un dernier aspect des responsabilités à souligner ici est le fait que l'image de l'entreprise est souvent confiée aux emplois à prédominance féminine, même considérés comme peu qualifiés : image de l'enseigne par les caissières, hôtesses d'accueil, propreté des locaux, contacts avec les familles par les aides-soignantes et infirmières, image et efficacité de l'institution pour les emplois de guichet... Ici, *via* cette responsabilité de représentation de l'entreprise auprès des clients et du public en général, les organisations montrent qu'elles jugent le rôle et les capacités de ces emplois à prédominance féminine importants, même s'ils ne sont pas valorisés en termes de salaire et de carrière.

Au-delà du salaire, des enjeux en termes de carrières et de promotions

L'ensemble de ces critères montre des différences dans l'évaluation des emplois à prédominance féminine et masculine. Ce constat joue dans la détermination des rémunérations et explique des inégalités salariales importantes. Mais il peut également être établi lorsqu'on s'intéresse aux carrières et critères de promotion.

Il est clair qu'à tous les niveaux des qualifications d'emplois dits masculins, l'idée de progrès, de mobilité ascendante et de carrière existe. Nous l'avons constaté pour les agents techniques, les ouvriers professionnels, les agents-chefs et les ingénieurs territoriaux. Nulle part cette équivalence

apparaît chez les femmes ; si mobilité il y a, encore faut-il beaucoup de temps, de formation, de concours internes et de mobilité géographique. Ce que constatait déjà Danièle Kergoat (1982) : une étude sur un bassin d'emploi lui avait permis de montrer que chez les hommes des filières promotionnelles et diversifiées existaient (d'ouvrier non qualifié à contremaître voire indépendant) tandis que chez les femmes, la mobilité est horizontale voire descendante ou même discontinuée (arrêt provisoire ou définitif dans la carrière).

Au sein de la collectivité territoriale analysée, les agents techniques ont un avancement de carrière plus favorable, certains ont progressé automatiquement dans quelques services car l'avancement est à durée minimale et automatique sans quota de promotion... Du côté administratif, les quotas d'avancement venaient juste d'être supprimés. Pour un responsable : *« D'un côté j'ai un agent administratif femme et de l'autre un agent technique homme qui seraient rentrés ensemble, il y a disons 10-15 ans ; ils ont 35-40 ans, l'un aura une carrière plus avantageuse, un régime indemnitaire légèrement supérieur (autour de 150 €) et surtout, l'agent technique pourra passer Agent de maîtrise alors que du côté administratif, elle restera agent toute sa vie, mais pas plus, alors que les compétences peuvent être équivalentes voire même supérieures en termes d'initiatives du côté administratif... La seule solution sera alors de passer des concours et d'espérer qu'un poste se libère pour elle... ».*

Entre les filières soignante et technique de l'hôpital psychiatrique, deux logiques de carrières bien distinctes semblent se dessiner. D'un côté, les infirmières sont diplômées d'Etat (après concours et trois ans et demi d'études pour une reconnaissance jusqu'à présent à bac+2), le marché du travail est en pénurie de main-d'œuvre, avec un très fort taux de féminisation, un attachement fort aux valeurs de soins du métier, une intégration des conditions de travail en termes d'horaires et de pénibilité physique et mentale, une revendication relativement faible. Le personnel intègre leur poste d'infirmier dès la sortie d'école. De l'autre côté, les postes d'agents chefs sont des postes où le personnel technique arrive par la promotion interne, avec un niveau de formation non obligatoire, souvent niveau bac ou même Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) pouvant être amélioré par les formations internes, après avoir gravi les différents échelons de la filière technique (ouvrier, contremaître...). La filière est presque exclusivement masculine et a une histoire revendicative davantage marquée par la syndicalisation. Il s'agit ainsi davantage de postes de milieu ou fin de carrière technique.

L'analyse des carrières des filières technique et soignante montre des parcours promotionnels facilités dans la filière technique. La place des for-

mations d'Etat pour le passage à la catégorie cadre chez les soignantes s'est accrue il y a quelques années. En effet, il y a environ sept-huit ans, les cadres infirmières étaient nommées à l'ancienneté afin de passer « surveillantes », la logique de promotion était similaire à celle de la filière technique. Depuis, il leur est nécessaire de suivre une formation spécifique à l'école des cadres de santé (durée d'un an à l'école des cadres, équivalent licence) ce qui leur impose d'être mobiles.

Du côté des cadres territoriaux, l'histoire des filières reste forte. Même si ceci a changé, les carrières des plus anciennes varient toujours selon les filières. Les concours, tout d'abord, restent différents : le concours d'attaché est très général, il nécessite des connaissances diverses (droit public...) et attire de nombreux candidats de formations différentes. Le concours d'ingénieur est quant à lui davantage en continuité avec certains diplômes « techniques » du supérieur. Le poste d'ingénieur peut alors être attribué à des candidats qui ne seraient pas forcément diplômés d'une grande Ecole d'ingénieurs. Selon la Direction des ressources humaines (DRH) : « *Le concours d'ingénieurs devrait être réservé au détenteur du diplôme, mais dans la réalité certains diplômes universitaires permettent l'accès au concours d'ingénieurs* ». Le déroulement de carrière des cadres de la filière technique est plus rapide, et surtout, une prime, le régime indemnitaire, fait une énorme différence. Selon une attachée : « *Sur les catégories A, entre ingénieurs et attachés, c'est un vrai scandale : la différence est importante au niveau des primes (RI), même s'il y a plus de femmes ingénieures, il y a encore des hommes plus anciens qui protègent leur statut, ils sont encore majoritaires et ne veulent pas voir d'autres filières rattraper cet avantage, c'est l'histoire du passé, cela remettrait en cause l'image de leur métier* ». Pour des postes de direction, la différence de primes est énorme et paraît ne pas se justifier : les administrateurs hors classe touchent une prime de 20 644 € par an, contre 30 000 € pour les ingénieurs de même niveau. Pour les attachés, cette prime annuelle est de 5 000 € environ et de 10 000 € pour les ingénieurs (soit le double !)

Conclusion

En conclusion, on peut dresser un tableau schématique de la situation rencontrée dans bon nombre de cas :

– Il y a, du côté des métiers à prédominance masculine, la reconnaissance d'un véritable métier, une culture du métier, une définition précise du poste et une corrélation parfaite avec le grade, la fonction ; on y a souligné une forte légitimité, une valorisation sociale, y compris pour des postes intermédiaires voire peu qualifiés. Il y a un refus de dépasser le cadre strict de la fonction, un sentiment d'être indispensable, irremplaçable, de même

de des revendications pour changer de grade, avoir des promotions... La reconnaissance collective et historique des métiers techniques joue un rôle toujours central : les métiers d'hommes, les filières techniques (dans les fonctions publiques) sont mieux définis et reconnus syndicalement, y compris quand ils ne sont pas au cœur du métier de l'entreprise (par exemple à l'hôpital). D'où des différences dans les filières, les promotions, l'attribution de primes, etc. entre les postes traditionnellement occupés par des hommes et ceux occupés encore par des femmes.

– Du côté des emplois à prédominance féminine, les contenus des postes apparaissent plus flous, font appel à des compétences non reconnues, « invisibles », même pour des emplois qualifiés. Les contenus sont davantage personnalisés, les emplois davantage individualisés, ce qui rend les revendications collectives plus difficiles. Les salariées ont tendance à personnaliser elles-mêmes leur travail, loin d'une reconnaissance collective, et revendiquent ce petit décalage comme une façon de s'approprier leur poste, de s'octroyer davantage de responsabilités. Cette tendance accroît la subjectivité de l'analyse du travail et ses représentations au sein d'un collectif de travail. Certaines missions « invisibles » s'avèrent en réalité totalement indispensables au bon fonctionnement de l'organisation (comme nous l'avons constaté pour les agentes d'entretien qui ont un rôle d'écoute auprès des élèves du lycée). Ceci renvoie à des travaux sur la psychodynamique du travail et les rapports sociaux de sexe (Molinier, 2004) qui montrent le développement de stratégies d'organisation, d'identités professionnelles plus individualisées dans les métiers dits féminins que masculins. Sauf dans les périodes de lutte, la tendance serait chez elles au développement de stratégies plus individuelles (que ce soit de défense ou de revendication), voire à une mise en concurrence, et non à la coopération.

Nos conclusions confirment donc en partie nos hypothèses initiales : derrière la construction des métiers « d'hommes » ou de « femmes » apparaît une valorisation différente de certains critères et une sous-évaluation des critères requis dans la définition des emplois à prédominance féminine ici étudiés. Mais leur revalorisation ne va pas de soi. Elle suppose de remettre en cause des systèmes établis, souvent légitimés par tous les acteurs – y compris par les premières concernées... Notre étude confirme des résultats déjà anciens autour des emplois d'ouvrières et d'infirmières par exemple. Ce constat persiste donc mais aussi se renouvelle. En effet, les évolutions des organisations du travail (travail tourné sur des temporalités plus courtes, emplois de service, relations aux clients, multi dimension des postes, contours des emplois de plus en plus flous...) et des pratiques de GRH (flexibilité accrue et personnalisation des emplois et l'individualisation dans les pratiques RH) génèrent de nouvelles inégalités dans la valorisation des emplois à prédominance féminine et masculine. En effet,

même si les démarches de valeur comparable des emplois semblent pouvoir s'associer à certaines pratiques de GRH dans la recherche d'adaptation dans l'emploi et de relation de service ; même si le principe d'équité salariale est dans la loi déjà depuis longtemps, tout cela n'est pas suffisant à sa concrétisation. Depuis 2010, la Halde a constitué un groupe de travail sur la valeur comparable des emplois, en vue d'élaborer un guide méthodologique pour l'ensemble des partenaires sociaux et des acteurs juridiques ; ceci devrait permettre d'avancer enfin sur cette question en France.

Notes

1. Cela représente environ 4 à 5% des accords de branches et d'entreprises pour l'année 2007.
2. Les approches en termes de valeur comparable ont fait l'objet de nombreux travaux théoriques, une synthèse est disponible dans Lemièrre et Silvera (2008b).
3. Cet exemple a notamment été rapporté par Lanquetin (1997).
4. Nous reprenons ici les explications du rapport annuel 1999 de la Commission européenne sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne (2000).
5. Cour de cassation (Chambre sociale), 26 juin 2008, Sté Sermo/Jany Fornasier, in Droit social, n° 11, novembre. Cour d'appel de Paris (21^e ch. C), 6 novembre 2008, Bastien contre ABI in *Le droit ouvrier*, mars 2009.
6. Cour de cassation (chambre sociale), Arrêt du 6 juillet 2010.
7. La méthode de GPMC utilisée s'appuie sur un mixte entre méthode dite IGS et méthode Hay, cinq niveaux de classification des emplois existent de A (exécution) à E (cadres de haut niveau) avec deux échelons par niveaux. C1+ signifie un classement intermédiaire entre C1 et C2 dans l'attente d'une revalorisation en C2 n'ayant toujours pas eu lieu à la date de l'étude. Ce niveau intermédiaire C1+ est spécifique à l'emploi de responsable de secteur.
8. Soulignons que les infirmières sont des emplois réglementés ; pour exercer, le diplôme d'Etat est obligatoire et avec lui la définition d'un rôle prescrit.
9. Initialement les critères du BIT distinguent qualification, efforts, responsabilités et conditions de travail. Compte tenu de l'évolution des organisations du travail et des emplois, et derrière un certain flou de la notion d'effort (physique, intellectuel, psychologique...), nous préférons isoler la qualification, la complexité-technicité (et donc les efforts nécessaires pour l'appliquer), les responsabilités et les conditions de travail (incluant les divers aspects de la pénibilité).
10. Les tableaux synthétiques des comparaisons d'emplois se situent en annexe.
11. Soulignons d'ailleurs que « les diplômés et les titres de niveau CAP-BEP dans le champ sanitaire et social représentent un tiers de l'ensemble des candidatures » à la VAE et que « 7 candidats sur 10 sont des femmes » (Bonaïti, 2008).
12. Soulignons que la réglementation reconnaissait, jusqu'à présent, la pénibilité du travail des infirmières notamment par leur dispositif de départ en retraite à 55 ans, ce qui n'est pas le cas dans la filière technique (sauf certaines spécialités). Pourtant ce dispositif s'avère en partie caduque du fait de l'allongement de la durée de leurs études, donc la possibilité de partir en retraite existe mais la question du niveau de retraite se pose. Les réformes en cours cherchent un nouveau compromis entre suppression de ces départs anticipés et valorisation du diplôme niveau licence.

Bibliographie

- BONAÏTI, Camille, La VAE en 2006 dans les ministères certificateurs : 26 000 candidats ont obtenu un titre ou un diplôme, *Premières synthèses, Premières informations*, DARES, n° 44.3, octobre 2008.
- BIT, *L'évaluation des emplois*, Genève, 1984.
- CHICHA, Marie-Thérèse, *L'équité salariale : une démarche complexe à plusieurs volets*, Montréal, éd. Yvon Blais, 2000.
- CHICHA, Marie-Thérèse, *Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois : guide de mise en œuvre*, Genève, BIT, 2008.
- COUR DE CASSATION, (chambre sociale), 26 juin, Sté Sermo/Jany Fornasier. In *Le Droit social*, n° 11, novembre 2008.
- COMMISSION EUROPÉENNE, *Rapport annuel sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes dans l'Union Européenne en 1999, 2000*.
- COUR D'APPEL DE PARIS, (21^e ch. C), 6 novembre 2008, Bastien contre ABI. In *Le droit ouvrier*, n° 728, mars 2009.
- CROFF, Brigitte et MAUDUIT, Micheline, Les compétences domestiques dans la sphère professionnelle : l'exemple de l'aide à domicile. In SILVERA, Rachel (sous la direction de), *Les femmes et le travail : nouvelles inégalités, nouveaux enjeux*, VO éditions, 2000.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie, Qualifications et représentations sociales. In MARUANI, Margaret (éd.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, coll. « Recherche », MAGE, La Découverte, 1998.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie, La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes. In LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret (éd) *Le travail du genre*, Paris, La Découverte, 2003.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *Classification de fonctions sexuellement neutre, mode d'emploi*, projet EVA, www.iefh.be 2006.
- EYRAUD, François, Égalité de rémunération et valeur du travail dans les pays industrialisés, *Revue internationale du travail*, n° 1, vol. 132, 1993.
- GRESY, Brigitte, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, juillet 2009.
- GUILBERT, Madeleine, *Les fonctions des femmes dans l'industrie*, Paris, Mouton, 1966.
- KATZ, Christian et BAITSCH, Christof, *L'égalité des salaires en pratique*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève, 1996.
- KERGOAT, Danièle, *Les ouvrières*, Paris, Syros, 1982.
- LANQUETIN, Marie-Thérèse, Contrat de travail. Égalité de rémunération entre hommes et femmes, *Droit social*, n° 5, mai 1997.
- LEGAULT, Marie-Josée, La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada. In LEGAULT, Marie-Josée (sous la direction de) *Équité en emploi - équité salariale. Recueil de textes*, Québec, Télé-université, 2002.
- LEMIÈRE, Séverine, Un salaire égal pour un emploi de valeur comparable, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 15, p. 83-100, 2006.
- LEMIÈRE, Séverine et SILVERA, Rachel, Approche de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois, *Les Cahiers de l'IRETEP*, série spéciale « Colloque ISERES », n° 3, février, Montreuil, 2001.

- LEMIÈRE, Séverine et SILVERA, Rachel, Les multiples facettes des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes. In CORNET, Annie, LAUFER, Jacqueline, *Genre et ressources humaines*, Vuibert, 2008a.
- LEMIÈRE, Séverine et SILVERA, Rachel, *Evaluer les emplois pour réduire les inégalités salariales entre femmes et hommes : une application du principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur comparable »*, convention d'études conclue pour l'année 2006 (projet n° 2) entre l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et la Confédération générale du travail (CGT), en collaboration avec P. Denimal, 2008b.
- MARUANI, Margaret et NICOLE, Chantal, *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS, *La loi sur l'équité salariale. Un acquis à maintenir*, Québec, novembre 2006.
- MOLINIER, Pascale, *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot, 2003.
- MOLINIER, Pascale, Psychodynamique du travail et rapports sociaux de sexe, *Travail et Emploi*, n° 97, janvier 2004.
- OKBA, Mahrez, L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle, *Premières Synthèses*, DARES, n° 31.2, 2004.
- SMET, Miet, *Pour une rémunération correcte de votre fonction. Un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions*, La ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Bruxelles, 1997.
- SORENSEN, Elaine, *Comparable Worth : Is It a Worthy Policy ?*, Princeton university press, 1994.

Discrimination hommes/femmes dans la fabrication des aptitudes et dans l'appréciation des compétences

Annalisa Casini

Le genre du travail

Si l'on regarde le marché du travail en prêtant attention aux situations spécifiques des hommes et des femmes un constat s'impose : « *Il n'y a rien de nouveau sous le soleil de Belgique !* ».

Les données collectées trimestriellement par la Direction générale Statistique - Statistics Belgium sur les principales évolutions du marché du travail¹, par exemple, montrent que, en dépit de l'idée générale selon laquelle, de nos jours, hommes et femmes sont égaux en matière d'emploi, les deux sexes continuent à exercer des métiers très différents ainsi qu'à occuper des niveaux asymétriques de pouvoir et de prestige. Ainsi, comme on le voit clairement dans le graphique ci-dessous (figure 1), si les femmes sont majoritaires à exercer les métiers dits du *care*, c'est-à-dire les métiers du soin, des services, de l'éducation à la petite enfance, etc. (Molinier, 2013), elles sont virtuellement absentes des métiers techniques et de la construction ainsi que de ceux de la sécurité. Parallèlement, en Belgique, de manière générale, l'on constate que seulement 35% des postes de direction sont occupés par des femmes (Van Hove, Reymenants, Bailly et Decuyper, 2011).

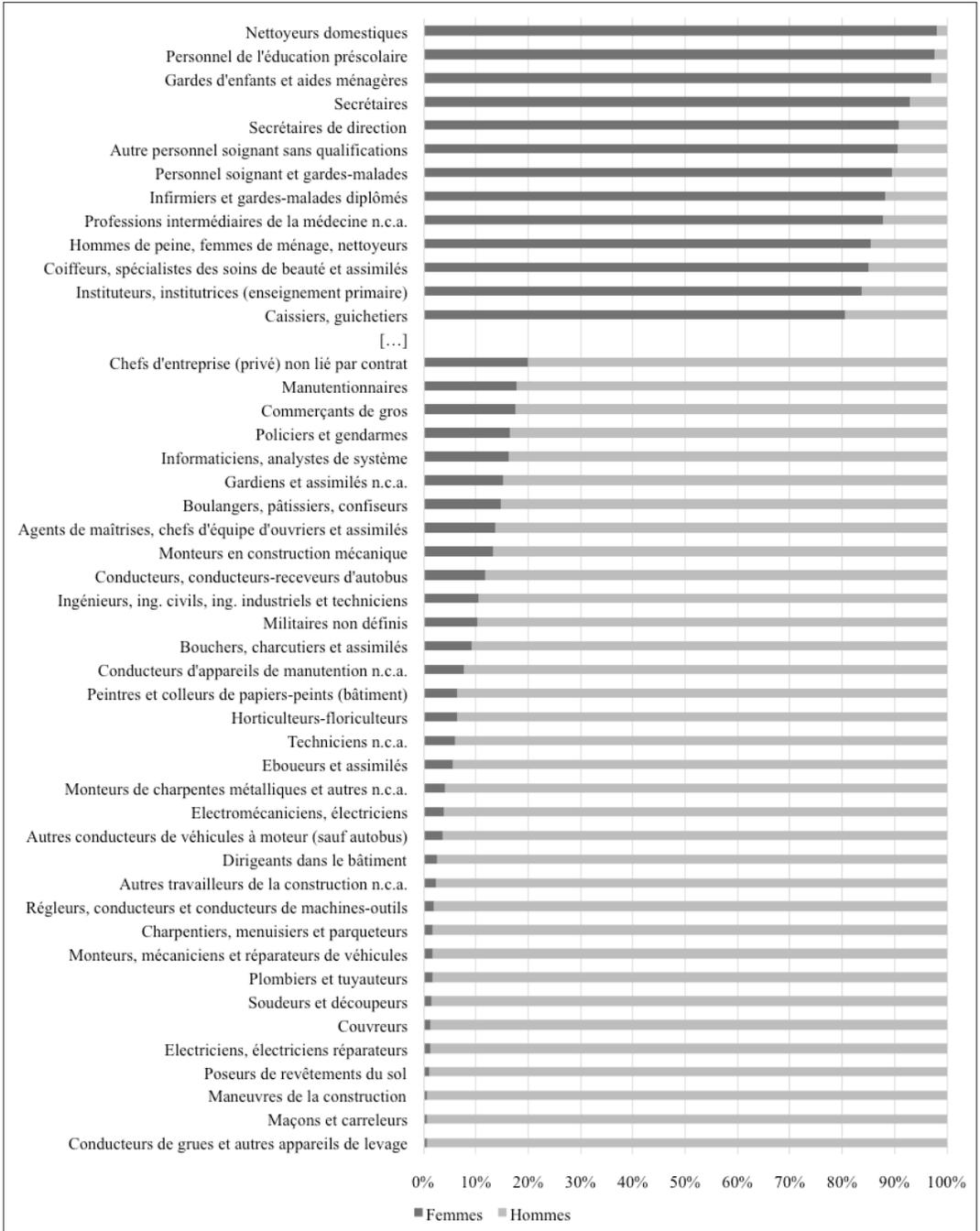
En 2000, la sociologue Danièle Kergoat soulignait que les représentations des professions sont organisées autour de deux principes : celui de séparation selon lequel « *il y a des travaux d'hommes et des travaux des femmes* » (Kergoat, 2000 : 36) et celui de hiérarchie, selon lequel « *un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme* ». Quinze années après, ce constat reste donc bien d'actualité : les femmes continuent à se consacrer aux activités dites de la *reproduction* alors que les hommes choisissent

davantage celles de la *production* (Hirata et Kergoat, 1998) et, de surcroît, continuent à s'investir davantage dans le poste de gestion et de direction.

Le genre, que certains auteurs (Doise, 1986) considèrent comme une des *catégories fondamentales de la pensée*, est, en effet, l'un des principaux *principes organisateurs* qui structurent le champ des représentations du monde professionnel (Gottfredson, 1981). Une étude sur les images des professions menée par Glick, Wilk et Perreault (1995) a montré que des jeunes étudiant-e-s questionné-e-s à propos des caractéristiques possédées par une personne exerçant une profession donnée citent le sexe et les traits de personnalité stéréotypiquement *féminins* et *masculins* sensiblement plus souvent que d'autres caractéristiques telles l'âge ou la classe sociale. De manière complémentaire, Glick (1991) a montré qu'hommes et femmes n'hésitent pas à étiqueter une série de professions comme étant *masculines* et d'autres comme étant *féminines*, et cela indépendamment du sexe du répondant, attestant ainsi du caractère plutôt consensuel des représentations genrées des professions.

Ces représentations, où la technicité, la logique et la prise de décision associées aux professions *masculines* contrastent avec les sentiments, l'empathie et la sollicitude attachés aux métiers *féminins*, contribuent à orienter les hommes et les femmes vers les métiers « conformes » à leur genre (Gottfredson et Lapan, 1997). Ainsi, paradoxalement, bien qu'à partir des années 1960 les femmes aient pu investir massivement le marché du travail, comme nous l'avons vu précédemment, les espaces qu'elles occupent dans les différents secteurs de l'économie ne se sont guère diversifiés. Au contraire, ils se ressemblent ou, pour mieux dire, ils « *ressemblent par bien des aspects aux tâches domestiques* » (Kergoat, 1984, citée par Fortino, 2002) dans une continuité qui relie l'espace *privé* et l'espace *public* à travers l'actualisation, dans le domaine du travail, des qualités qui ont été historiquement construites en tant que *féminines*.

Fig. 1 – Les professions en Belgique occupées par au moins 80% de l'un des deux sexes. (Classification suivant la nomenclature des professions INS)



Selon différentes auteures (Eagly, 1987 ; Eagly et Steffen, 1984), la persistance de la distribution déséquilibrée des rôles sexuels au niveau familial ainsi que la « *ségrégation horizontale* » (Maruani, 2003) sur le marché du travail seraient à la source même des stéréotypes de genre qui consistent à attribuer aux hommes un caractère indépendant et assertif et aux femmes un caractère émotif et soucieux des autres (Ashmore, Del Boca et Wohlers, 1986). Autrement dit, les femmes seraient perçues comme étant plus émotives et empathiques *parce que*, dans la vie réelle, elles exercent des activités associées à ces traits. De leur part, les hommes seraient perçus comme indépendants et assertifs *parce qu'ils* sont le plus souvent occupés dans des activités qui leur demandent d'agir de la sorte.

Ainsi, cette perspective suppose qu'un éventuel retournement dans la distribution de rôles professionnels et familiaux (par exemple, une présence massive des femmes dans les postes managériaux ou une plus importante prise en charge des tâches ménagères ou des enfants de la part des hommes) finira par engendrer un ajustement des contenus des stéréotypes de genre.

Comment expliquer alors la persistance de cette tendance ? Pourquoi, à une époque à laquelle les garçons et les filles peuvent en toute légitimité choisir n'importe quelle orientation professionnelle ainsi que n'importe quel parcours de carrière, ils et elles continuent à privilégier des métiers, des secteurs et des niveaux différenciés ? La tentation de voir dans ces choix différents le reflet des aptitudes *naturellement* présentes chez les uns et les autres est forte. Les illustrations de cette conviction ne manquent pas. En avril 2015, par exemple, deux chercheuses en génétique évolutive à l'université du Sussex (UK) ont reçu une notification de rejet d'un article qu'elles avaient proposé pour publication dans une prestigieuse revue scientifique, car, selon l'avis du reviseur (ou de la reviseuse), elles étaient fautives d'avoir écrit l'article seules, sans coauteurs hommes, qui auraient – eux – certainement rendu le manuscrit plus objectif. Ainsi, selon cet/te évaluateur/trice, deux femmes ne possèderaient pas les capacités pour produire des recherches de qualité en génétique ni, par ailleurs, d'écrire des articles scientifiques qui ne soient pas basés sur des partis pris idéologiques. Il/elle arrive jusqu'à envisager que « *ce n'est peut-être pas surprenant de constater qu'en moyenne, les chercheurs publient plus que les chercheuses, tout comme, en moyenne, les chercheurs pourraient courir un mile un peu plus vite qu'elles* ». On le voit ici, les capacités intellectuelles, en l'occurrence celles liées à la pensée logique, sont encore trop souvent perçues comme étant tributaires de la *nature* des individus : innées chez les hommes, lacunaires chez les femmes.

Cette position qui naturalise les différences entre hommes et femmes ne permet cependant pas d'expliquer le pourcentage de femmes et d'hommes qui se tournent vers les métiers typiquement exercés par l'autre sexe. Une

explication psycho-socio-constructiviste, envisageant les différences entre hommes et femmes en matière d'aptitudes et de comportements comme étant le résultat des parcours de socialisation différenciés et d'une certaine pression sociale, permettrait au contraire d'expliquer la présence, bien que minoritaire, d'hommes et de femmes dans les métiers non conformes à leur genre.

La construction sociale genrée des aptitudes et des compétences et leur impact sur le destin professionnel des hommes et des femmes

L'environnement social dans son ensemble est porteur de fortes injonctions normatives, induisant le développement d'identités ainsi que d'orientations psychologiques et attitudeles spécifiques. Parmi les différentes normes qui cohabitent dans l'espace social, celle de genre est certainement l'une des plus marquantes, car ses injonctions affectent les individus d'une manière très précoce et durable tout au long de la vie. Selon certaines auteures (Fraisie, 2000 ; Lamoureux, 2000), nous aurions hérité d'un mode de désignation de la différence sexuelle selon la ligne de démarcation historique *public/privé*. Les contenus des identités résultant de ces deux espaces sociaux ont fait l'objet de recherches sur les différences sexuelles, dont les résultats recourent globalement la distinction développée par Parsons et Bales (1955) entre une orientation *instrumentale*, désignant le rôle masculin et une orientation *expressive*, définissant le rôle féminin. La première dimension renvoie à l'autonomie individuelle, l'indépendance et la compétition, la seconde à l'attachement, l'expression des sentiments, la communion avec autrui. Au niveau des comportements individuels, le contraste se marque entre l'accent mis sur la réalisation de la tâche, l'efficacité et la productivité, du côté masculin et, du côté féminin, sur le maintien de la cohésion du groupe, les dimensions émotionnelles, l'intérêt pour la relation en soi et non pas en vue d'atteindre un but donné. L'approche parsonienne part du présupposé qu'il existerait une complémentarité *naturelle* et *harmonieuse* entre l'apport respectif des hommes et des femmes. Elle traite donc la différence sexuelle comme un *fait* non questionné et négligé par là les processus à travers lesquels ces différences ont été socialement construites. Le problème est alors de nier la possibilité de changement. Il convient donc de distinguer les constats empiriques, c'est-à-dire les différences entre hommes et femmes observables dans la vie réelle et l'option théorique qui consiste à voir ces mêmes différences comme ancrées dans la nature.

Si l'on se limite aux constats empiriques, des chercheurs de diverses disciplines ont établi des dichotomies allant dans le même sens que chez Parsons. Ainsi, selon Triandis (1995), hommes et femmes présenteraient des orientations psychologiques respectivement *individualistes* et *collectivistes*. La « *structure du soi* » (Markus et Kitayama, 1991) semble

se développer, chez les hommes, autour de l'idée de « *soi comme détaché des autres* » et, chez les femmes, autour de l'idée de « *soi comme connectée aux autres* » (Cross et Madson, 1997). Cela se reflète ainsi dans l'estime de soi des hommes et des femmes qui dépendrait pour les premiers de leur sentiment d'*indépendance* et pour les secondes, au contraire, de leur attachement aux autres et donc de leur sentiment d'*interdépendance* (Josephs, Markus et Tafarodi, 1992). Il en va de même pour le « *concept de soi* » qui semble être d'autant plus positif qu'il respecte les normes de genre (Wood, Christensen, Hebl et Rothgerber, 1997). Enfin, on peut encore évoquer la tendance selon laquelle les deux sexes présenteraient des niveaux différents d'orientation vers la « *domination sociale* », les hommes se montrant plus prédisposés au pouvoir et présentant des attitudes davantage en faveur de la suprématie des « forts » vis-à-vis des « faibles » que les femmes (Sidanius, Pratto et Rabinowitz, 1994).

Toutefois, attribuer ces résultats si concordants à des différences stables de l'ordre du biologique comme certains auteurs le proposent (voir, par ex. Geary, 1998 ; Halpern, 2000), ne permettrait pas de rendre compte de la variabilité qui existe au sein des deux groupes ainsi que des évolutions dans les rapports entre les sexes, lesquels sont des indices suggérant l'existence d'une influence « à géométrie variable » du genre sur les individus. Penser le genre en tant que norme à la base de la socialisation différentielle des hommes et des femmes, ainsi que des positions effectives et symboliques qu'ils et elles occupent dans la société, nous permet, au contraire, d'enraciner les différences cognitives et comportementales évoquées ci-dessus dans des processus d'apprentissage et de socialisation en fonction desquels hommes et femmes finiraient, de manière générale, par agir et penser conformément à leur genre.

En effet, « à l'aube du XXI^e siècle, filles et garçons ne sont pas élevés, éduqués, socialisés, pensés, projetés de la même manière » (Dafflon Nouvelle, 2006 : 361) et cela a de fortes répercussions sur le destin professionnel des femmes et des hommes. Dans la famille d'abord, mais également à l'intérieur des institutions de la petite enfance ainsi qu'à l'école, les enfants des deux sexes assimilent les règles pour devenir des adultes ajustés à leur genre. Ainsi, les parents (Rouyer et Zaouche-Gaudron, 2006) et les enseignants (Zaidman, 2000) manifestent des postures et affichent des attentes différenciées allant dans le sens de l'*instrumentalité* dans le cas des garçons et de la *relationnalité* dans le cas des filles. Mères et pères parlent sensiblement plus souvent des émotions avec leur fille qu'avec leur fils et, de manière générale, tendent, tout comme les enseignant-e-s, à tolérer davantage les réactions colériques ou indisciplinées des seconds que des premières. Dans le même temps, les parents ainsi que les enseignant-e-s servent indirectement de modèles à partir desquels les enfants des deux

sexes apprennent à la fois les orientations et les places potentielles occupées par les hommes et les femmes dans la société. Ainsi, la division du travail tant domestique que professionnel d'après le genre influencerait de manière décisive les projections des enfants quant à leur probable destin d'adulte.

De plus, la socialisation différentielle des garçons et des filles tend également à favoriser chez les deux sexes le développement d'attitudes et de compétences spécifiques contribuant à la formation de ce que Goffman (2002) nomme les « *classes de sexes* ». Ainsi, les adultes encouragent les garçons à l'indépendance via l'incitation à développer des activités physiques et d'exploration alors que les filles sont davantage poussées à s'investir dans la proximité interpersonnelle (Dafflon Nouvelle, 2006). Par ailleurs, dans nombre de cas, les jouets (Baerlocher, 2006), les vêtements (Fischer, 2006) et les activités sportives choisies (Davisse, 2006), participent, davantage chez les garçons que chez les filles, au développement d'un sentiment d'autonomie ainsi que d'une meilleure gestion de la compétition et de l'échec.

Selon la perspective que nous adoptons ici, les différences entre hommes et femmes au niveau cognitif et comportemental, qui s'organisent autour de l'opposition *relationnell/instrumental*, sont donc à entendre comme le résultat d'un processus de socialisation. Celui-ci, comme suggéré par plusieurs auteurs (Doise, 1999 ; Duveen, 2001), implique l'incorporation, par les individus, de différents aspects qui composent la représentation sociale du genre, c'est-à-dire les normes, les stéréotypes, les images, les attitudes ou encore les croyances qui concernent les caractéristiques propres aux deux sexes, leur place respective dans la société et la nature des rapports entre eux. La représentation sociale du genre, à l'instar d'un habitus, fonctionnerait ainsi comme un « *principe générateur et organisateur* » de pratiques et de dispositions (Bourdieu, 1980) structurées autour de la norme *relationnelle* dans le cas des femmes et *instrumentale* dans celui des hommes. La représentation du genre, une fois intériorisée, fournit ainsi aux individus des véritables « *lunettes du genre* » (Bem, 1993) qui définissent les capacités des unes et des autres, mais qui tendent également à présenter comme étant vraies les limites que les stéréotypes de genre leur imposent.

Ainsi, nous avons pu montrer lors d'une étude sur les représentations sociales de « *l'emploi idéal pour soi* » (Casini, 2015) que le fait d'ancrer son identité dans les représentations de genre, qui d'un côté indiquent la place et le rôle des deux sexes au sein de la société, et de l'autre côté définissent les capacités et entraînent des aptitudes différentes chez les hommes et les femmes globalement selon les dimensions *instrumentale* et *relationnelle*, tend à créer l'effet de « *prophétie autoréalisatrice* » (Merton, 1948) ayant pour résultat d'entraîner des choix professionnels et de carrière largement genrés.

La valeur différentielle des capacités des hommes et des femmes : une question de « reconnaissance »

En littérature, un deuxième constat vient s'ajouter à celui des choix différents des deux sexes en matière de métiers. En effet, nombre d'études en psychologie sociale ainsi qu'en sociologie corroborent l'idée que le travail des hommes et des femmes n'a pas la même valeur. Par exemple, les hommes sont considérés d'une manière générale comme plus *compétents* que les femmes et cela est d'autant plus vrai que la tâche à accomplir est stéréotypiquement masculine (Deaux et Emswiller, 1974) alors que la réussite d'une femme dans la même tâche sera davantage attribuée à son *effort* (Swim et Sanna, 1996). Certaines études montrent même que la tendance à juger la réussite dans une tâche stéréotypiquement inappropriée au sexe de l'acteur en termes d'effort est présente dès la petite enfance (Bond et Deming, 1982). Mais si ces recherches concernent des études de laboratoire où les tâches à accomplir sont en quelque sorte artificielles, la suprématie du *masculin* sur le *féminin* dans les pratiques mises en œuvre dans la vie réelle est confirmée également par d'autres études s'intéressant plus directement au monde du travail. Ceci correspond à ce que l'anthropologue Françoise Héritier nomme « *la valence différentielle de sexes* » (Héritier, 2002), définition qui « *traduit la place différente qui est faite universellement aux deux sexes sur une table des valeurs et qui signe la dominance du principe masculin sur le principe féminin* » (2002 : 127).

Dans cette logique, les données recueillies par Glick (1991) montrent que le meilleur prédicteur de la perception du prestige d'une profession est le degré auquel cette dernière est associée à des traits de personnalité stéréotypiquement masculins. Cependant, toujours selon cet auteur, si les représentations des professions féminines « *jouissent souvent d'une image peu prestigieuse, cela n'est pas dû au fait qu'elles sont associées à des traits stéréotypiquement féminins, mais plutôt au fait qu'elles ne sont pas associées à des traits masculins* » (1991 : 363, l'auteur souligne). Les résultats d'une étude menée par Hélène Masson-Maret vont dans le même sens. Les directeurs de différents départements de la municipalité de Nice, invités à donner la description d'un collaborateur ou collaboratrice idéal-e, ont indiqué spontanément des profils stéréotypiquement masculins. En revanche, quand ils ont été invités à évaluer une série de profils, ils tendent à apprécier davantage les candidats présentant à la fois des traits masculins et féminins (Masson-Maret, 1997).

Comme on le voit, si les études attestent rarement d'une dévaluation unilatérale du *féminin*, la supériorité du *masculin* semble être, quant à elle, généralisée au point que, selon certain-e-s auteur-e-s, la représentation du *masculin* et celle du pouvoir viendraient se superposer, voire se confondre

(Fiske, Cuddy, Glick et Xu, 2002 ; Ridgeway et Bourg, 2004). Les stéréotypes des positions dirigeantes sont dès lors un bon exemple de l'imbrication de ces deux représentations. Une longue tradition psychosociale montre qu'il existe une ample correspondance entre le stéréotype masculin et celui du manager (Powell et Butterfield, 2013 ; Powell et Graves, 2003) dans la mesure où les traits tels que l'autonomie, l'accomplissement de buts instrumentaux et la pensée analytique sont au cœur de ces deux représentations. Ce phénomène, que Virginia Schein nomme « *Think manager, think male* » (Schein, Mueller, Lituchy et Liu, 1996), est tenu en effet pour être à la base des préjugés à l'encontre des femmes managers, lesquels dériveraient du « *manque d'adéquation* » (*lack of fit*) (Heilman, 1983) perçu entre les capacités et les compétences nécessaires pour assumer la fonction managériale et l'image stéréotypique des femmes.

Afin de comprendre les mécanismes qui ont amené à attribuer une valeur moindre au travail des femmes qu'à celui des hommes, la perspective proposée par le philosophe allemand Axel Honneth (2000) peut être très éclairante. Dans sa « *théorie de la reconnaissance* », l'auteur part du présupposé que « *la genèse de l'identité individuelle passe généralement par des stades d'intériorisation de schémas standardisés de reconnaissance sociale : l'individu apprend à se percevoir comme membre particulier et à part entière de la société en prenant progressivement conscience de besoins et de capacités propres constitutives de sa personnalité à travers les modèles de réaction positive de ses partenaires d'interaction. Dans ce sens, chaque sujet social est, de manière élémentaire, dépendant d'un univers fait de formes de comportements sociaux réglés par des principes normatifs de reconnaissance réciproque* » (Honneth, 2000). Ainsi, l'auteur prend en compte l'ordre normatif nouveau qui est venu s'établir à partir de la modernité et définit trois sphères distinctes de « reconnaissance intersubjective » chacune caractérisée par des modes de relations sociales particuliers. La première sphère de reconnaissance est celle de l'*amour* et est à l'œuvre dans l'espace *privé*. Deuxièmement, dans les relations légales, la reconnaissance des individus prend la forme du *droit*. Finalement, suite à la disparition des hiérarchies basées sur la position sociale occupée par naissance dans la société prémoderne, la dernière sphère de reconnaissance est celle l'*estime sociale*.

Chacune de ces sphères est régie par des normes différentes répondant à des logiques distinctes. Ainsi, suivant Honneth (2000), dans la sphère où la relation est caractérisée par la référence à l'*amour*, c'est le principe du *besoin* qui prévaut, tandis que dans la sphère où les relations se réfèrent au *droit*, c'est le principe d'*égalité* qui vient en priorité et, enfin, dans la sphère de l'*estime sociale*, on applique le principe de la *rémunération*, récompense calculée sur la base du *mérite* individuel. Les principes norma-

tifs envisagés par l'auteur font ainsi écho aux notions de *besoin*, d'*égalité* et d'*équité* déployées dans les théories sur la justice (Roux et Clémence, 1999). Mais alors que les notions de *besoin*, d'*égalité* et d'*équité* sont pensées en tant que modes de redistribution des ressources disponibles, dans la perspective de Honneth on considère la « reconnaissance » elle-même comme une ressource de nature symbolique attestant de la « juste valeur » de la personne dans une sphère donnée.

Compte tenu des « sphères de reconnaissance » définies de cette façon, pour comprendre l'éviction des femmes de l'espace de la *production*, il faut considérer que, si dans la société prémoderne, la reconnaissance légale (les *droits*) et l'estime sociale allaient de pair, car transmises de génération en génération, dans la société moderne ces deux formes de reconnaissance se dissocient. Ainsi, afin d'abolir les privilèges arbitraires préexistants, au nom de l'égalité des individus, la reconnaissance légale a été universalisée et, en principe, concédée à tout être humain. En revanche, le *mérite* individuel, auquel répond désormais l'*estime sociale*, est devenu le critère décisif pour juger de la valeur des personnes. Autrement dit, à partir de la modernité, le « principe de réussite individuelle » attribue l'estime sociale à partir de « ce que la personne fait » ou de « ce qu'elle sait faire », et non plus à partir de « ce qu'elle est ».

Dans l'opposition entre espace *privé* (régé par la norme du *besoin*) et espace *public* (régé par les normes de l'*égalité* et du *mérite*), la pensée qui ancre les capacités féminines dans la nature a eu alors le double effet de justifier à la fois l'incorporation unilatérale des femmes dans la sphère de l'*amour*, mais aussi de leur faire subir un déni d'estime sociale sur le plan professionnel. En effet, dans la mesure où la modernité définit les activités féminines comme la réalisation d'une nature innée, elles ne peuvent désormais plus être perçues en tant que réussites dues à des efforts méritoires (Honneth, 2003). Les activités assurées par les femmes tiennent à « ce qu'elles sont » et non à « ce qu'elles font ». Cette perspective permet alors de rendre compte des raisons qui ont fait que le travail domestique et le rôle de mère n'ont jamais été reconnus en tant qu'activités productives. C'est pour cette raison que de telles activités n'ont jamais été rémunérées, et qu'encore dans le monde professionnel d'aujourd'hui, très souvent féminisation rime avec dévaluation.

La pensée essentialiste, ainsi que le déni de reconnaissance des capacités de production ont donc entraîné pendant longtemps l'exclusion formelle des femmes de l'espace public. Jusqu'au début du 20^e siècle, et dans certains pays européens comme l'Italie, la Grèce et la Belgique, jusqu'à la moitié du 20^e siècle, formellement, les femmes n'ont pu ni travailler contre rémunération, ni participer à la gestion de la chose publique, ni

détenir un quelconque pouvoir. C'est ainsi qu'autour de la moitié du 20^e siècle, suite, entre autres, aux revendications féministes, les théories qui essentialisaient les différences entre les sexes sont devenues inadmissibles, voire intenable. Le chemin de l'égalité est alors passé par l'instauration de l'égalité juridique entre les sexes, qui a débouché sur l'acquisition par les femmes des droits civiques. La mixité scolaire et l'accès sans réserve au monde du travail ont alors été érigés en « instruments incontournables » pour atteindre l'égalité. Ainsi, si à l'aube de la modernité les femmes étaient formellement exclues de la sphère publique, au 21^e siècle elles demeurent exclues « *de l'intérieur de l'espace démocratique, et non de l'extérieur* » (Fraisie, 2000 : 178). Elles travaillent, mais leur travail est moins valorisé que celui des hommes.

D'une certaine manière alors, l'inclusion récente des femmes dans la sphère de la production a été déloyale envers elles. Car si, d'une part, elle a demandé aux femmes de participer à la course méritocratique, d'autre part, l'*estime sociale* continue à leur être plus difficilement accordée qu'à leurs collègues masculins, en raison de l'ancrage symbolique de leurs activités dans la nature. « *Cela s'appelle la division du travail - nous dit Fraisse - A lire de près les textes du XX^e siècle, la division du travail apparaît comme la métaphore même de la différence sociale des sexes. Même si c'est absolument faux, production et reproduction semblent se répartir entre hommes et femmes. Même si les femmes sont parties prenantes de la production et les hommes évidemment impliqués dans la reproduction, la représentation de la vie privée comme féminine et de la vie publique comme masculine prédomine. C'est comme si la séparation des sphères avait servi à maintenir une différence entre hommes et femmes* » (Fraisie, 2000 : 179-180).

« Rester à sa place » ou « aller contre-courant » sur le marché du travail : quelles conséquences pour la qualité de vie au travail et bien-être psychologique des hommes et des femmes ?

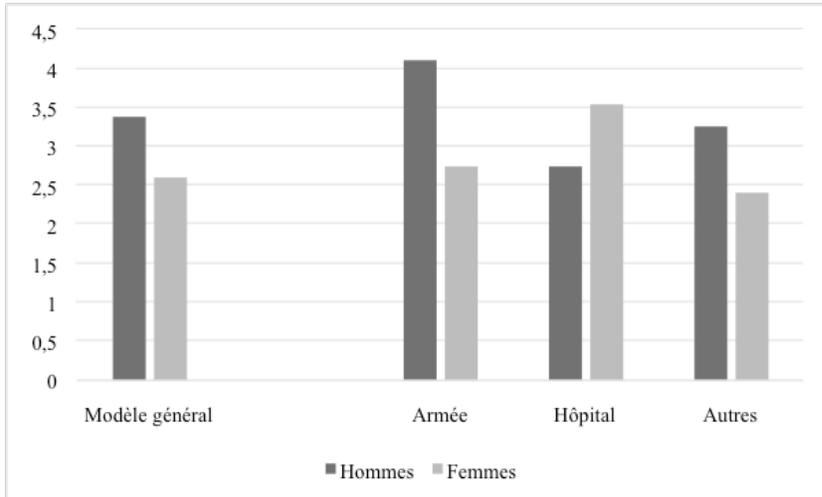
Nous l'avons vu, hommes et femmes semblent trouver « tout naturellement » leur place sur le marché du travail. Mais plus que de choix personnels, il s'agirait là du résultat de complexes mécanismes psychosociaux qui façonnent l'image de soi, les aptitudes et les comportements et finissent par influencer les vocations et la reconnaissance reçue des compétences professionnelles individuelles. Mais qu'est-ce que cela implique pour une personne, en termes de qualité de vie au travail et de bien-être, d'exercer ou non un métier conforme à son genre ? Est-ce que le fait d'être confrontée à des préjugés plus ou moins explicites, voire à de remarques désobligeantes quant à ses compétences, peut avoir comme conséquence pour une per-

sonne qui aurait choisi de s'aventurer dans une profession normativement non conforme à son sexe biologique ?

Une longue tradition de recherche en psychologie du travail a montré qu'évoluer dans une profession ou dans un environnement professionnel conforme à l'image qu'une personne a d'elle-même est source de bien-être et de satisfaction professionnelle (Bender, Donohue et Heywood, 2005 ; Dawis, 2005 ; Dodson et Borders, 2006 ; French, 1973). A l'opposé, de nombreuses études montrent que le fait de ne pas être reconnu comme étant professionnellement compétent ou comme ne possédant pas les aptitudes appropriées peut être tout à fait néfaste pour un individu. Ainsi, le stigmate qui peut résulter du fait d'être perçu comme quelqu'un qui exerce « abusivement » une profession est un facteur démotivant qui peut porter à une baisse de l'estime de soi professionnelle, voire à une perte de confiance en soi généralisée (Henderson et Thornicroft, 2009). Par ailleurs, si le déni de reconnaissance au travail est associé à un faible bien-être psychologique (Casini, 2012), être victime de discrimination constitue de manière générale un facteur de stress important, lequel, à son tour, peut induire de nombreux problèmes de santé physique et mentale (Pascoe et Smart Richman, 2009).

Mais si ces résultats peuvent être, d'une certaine manière, attendus, dans nos recherches nous avons pu montrer comment le déni de reconnaissance professionnelle est d'autant plus délétère s'il se manifeste dans des contextes considérés *a priori* comme étant normativement conformes au sexe de la personne. Ainsi, dans une étude récente, nous avons comparé les risques encourus par des travailleurs et des travailleuses de souffrir d'anxiété comme conséquence de la perception de ne pas être reconnu à sa juste valeur sur le lieu du travail, et ceci de manière séparée en fonction du caractère plus ou moins genré du secteur d'activité, en l'occurrence : l'armée (secteur normativement et numériquement *masculin*), le secteur hospitalier (secteur normativement et numériquement *féminin*) ou l'administration publique (secteur normativement et numériquement neutre du point de vue du genre). Nos résultats (figure 2) montrent clairement que ce sont les hommes travaillant dans l'armée et les femmes travaillant dans un hôpital qui présentent les risques les plus importants d'avoir une mauvaise santé mentale. Dit autrement, les personnes exerçant un métier ou appartenant à une catégorie socioprofessionnelle dont les activités coïncident avec les aptitudes et capacités qui sont traditionnellement attendues chez les deux sexes semblent disposer de moins de ressources alternatives ou suffisantes leur permettant le cas échéant de faire face au déni de reconnaissance.

Figure 2 - Association entre le manque de reconnaissance et l'anxiété en fonction du genre et du type de profession



Dernières réflexions pour ne pas conclure...

Ces résultats peuvent donc donner à réfléchir sur les enjeux liés à l'objectif d'égalité entre hommes et femmes au travail donnant lieu à un double constat de premier abord assez pessimiste. D'abord, si l'on assiste à une lente mais constante apparition d'hommes et de femmes dans des métiers qui leur étaient jusque là virtuellement inaccessibles, suite aux études évoquées plus haut, nous pouvons nous attendre à ce que les prochaines générations fassent les frais de la perception de leur non adéquation avec de tels métiers, avec les conséquences négatives que nous avons dénombrées en termes de santé et bien-être. Est-ce que cela signifie pour autant que nous plaïdons pour le maintien du *status quo* en matière de division du travail entre les sexes ? Certainement pas ! Au contraire, bien des professions, autrefois considérées comme des bastions masculins, telles que la politique, la médecine générale ou l'économie, se sont fortement féminisées (Maruani et Meulders, 2013) et le temps a montré que les professionnelles concernées ont fini par être vues comme ayant une place légitime en leur sein. Cependant, il convient d'être conscient des situations potentiellement pathogènes auxquelles les « innovateur-e-s » devront faire face.

D'autre part, même si l'évolution du marché vers l'égalité devait stagner et le caractère genré du travail demeurer d'actualité, cela ne signifie pas que nous nous trouverions automatiquement face à des espaces salutaires pour les travailleurs « conformes » aux normes sociales. En effet, nous

devons également nous interroger sur la qualité de vie au travail et le bien-être des hommes et des femmes, dans notre contexte social et économique marqué par des multiples crises et des nouveaux modes de management basés sur la soumission librement consentie et la rupture de liens sociaux (Beauvois, 2005), car, comme nous l'avons vu, un tel contexte très propice au déni de la reconnaissance professionnelle pourrait être tout particulièrement néfaste pour les travailleurs/euses. Un double défi se présente donc à nous : d'une part agir dans le sens de l'évolution des mentalités et des représentations pour rendre la transition de l'ancien système patriarcal au nouveau système égalitaire le plus souple et rapide possible et, d'autre part, nous assurer que les dérives méritocratiques et hyper libérales propres à notre époque ne viennent pas mettre à mal la quête de reconnaissance de tout-e un-e chacun-e.

Notes

1. Données disponibles à l'adresse <http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travail-vie/>

Bibliographie

- ASHMORE, Richard D., DEL BOCA, Frances K. et WOHLERS, Arthur J., Gender stereotypes. In Richard D. ASHMORE et Frances K. DEL BOCA (éds.), *The social psychology of female-male relations : A critical analysis of central concepts*, New York, Academic Press, p. 69-119, 1986.
- BAERLOCHER, Elodie, Barbie® contre Action Man® ! Le jouet comme objet de socialisation dans la transmission des rôles stéréotypiques de genre. In Anne DAFFLON NOVELLE, *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 267-286, 2006.
- BEAUVOIS, Jean-Léon, *Les illusions libérales, individualisme et pouvoir social : petit traité des grandes illusions*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, 2005.
- BEM, Sandra Lipsitz, *The lenses of gender : transforming the debate on sexual inequality*, New Haven, Yale University Press, 1993.
- BENDER, Keith A., DONOHUE, Susan M. et HEYWOOD, John S., Job satisfaction and gender segregation, *Oxford economic papers*, vol. 57, n° 3, p. 479-496, 2005.
- BOND, Lynne et DEMING, Sara, Children's causal attributions for performance on sex-stereotypic tasks. *Sex Roles*, vol. 8, n° 12, p. 1197-1208, 1982.
- BOURDIEU, Pierre, Le capital social, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, n° 1, p. 2-3, 1980.
- CASINI, Annalisa, *Workers' mental health is poorer if they lack recognition in the workplace*, Communication présentée à 10th European Association of Organizational Health Psychology conference, Zurich (Suisse), 2012.
- CASINI, Annalisa, Les Représentations Sociales de « l'Emploi Idéal pour Soi » : une analyse en amont de la Ségrégation Professionnelle selon le Genre, *Anais. Série psicologia*, vol. 11, p. 35-64, 2015.

- CROSS, Susan E. et MADSON, Laura, Models of the self : Self-construals and gender, *Psychological Bulletin*, vol. 122, n° 1, p. 5-37, 1997.
- DAFFLON NOVELLE, Anne, D'avant à maintenant, du bébé à l'adulte : synthèse et implications de la socialisation différenciée des filles et des garçons. In Anne DAFFLON NOVELLE, *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 361-391, 2006.
- DAVISSÉ, Annick, Filles et garçons dans les activités physiques et sportives : de grands changements et des fortes permanences. In Anne DAFFLON NOVELLE, *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 287-301, 2006.
- DAWIS, René V., The Minnesota Theory of Work Adjustment. In Steven D. BROWN et Robert W. LENT (éd.), *Career development and counseling : Putting theory and research to work*, Hoboken (NJ, US), John Wiley & Sons Inc, p. 3-23, 2005.
- DEAUX, Kay et EMSWILLER, Tim, Explanations of successful performance on sex-linked tasks : What is skill for the male is luck for the female, *Journal of Personality and Social Psychology*, n° 29, p. 80-85, 1974.
- DODSON, Thomas A. et BORDERS, L. Anne Di, Men in traditional and nontraditional careers : Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction, *The Career Development Quarterly*, vol. 54, n° 4, p. 283-296, 2006.
- DOISE, Willem, Les représentations sociales : définition d'un concept. In Willem DOISE et Augusto PALMONARI (éds.), *L'étude des représentations sociales*, Neuchâtel/Paris, Delachaux & Niestlé, p. 81-94, 1986.
- DOISE, Willem, Représentations sociales dans l'identité personnelle. In Jean-Léon BEAUVOIS, Willem DOISE et Nicole DUBOIS (éds.), *La construction sociale de la personne* t. 4, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble, p. 201-213, 1999.
- DUVEEN, Gerard, Representations, identities, resistance. In Kay DEAUX et G. Stéphane PHILOGÈNE (éds.), *Representation of the social*, Oxford (UK), Blackwell, p. 257-270, 2001.
- EAGLY, Alice H., *Sex differences in social behavior : a social-role interpretation*, Hillsdale (NJ, US), Erlbaum, 1987.
- EAGLY, Alice H. et STEFFEN, Valerie J., Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 46, p. 735-754, 1984.
- FISCHER, Elisabeth, Robe et culottes courtes : l'habit fait-il le sexe ? In Anne DAFFLON NOVELLE, *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 241-266, 2006.
- FISKE, Susan T., CUDDY, Amy J.C., GLICK, Peter et XU, Jun, A model of (often mixed) stereotype content : Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 82, n° 6, p. 878-902, 2002.
- FORTINO, Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002.
- FRAISSE, Geneviève, *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*, Paris, Gallimard, 2000.
- FRENCH, John. R., Person Role Fit, *Occupational Mental Health*, 1973.
- GEARY, David. C., *Male, female : the evolution of human sex differences* (vol. 1), Washington (DC, US), American Psychological Association, 1998.
- GLICK, Peter, Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring, *Sex Roles*, vol. 25, n° 5, p. 351-378, 1991.

- GLICK, Peter, WILK, Korin et PERREAULT, Michele, Images of occupations : Components of gender and status in occupational stereotypes, *Sex Roles*, vol. 32, n° 9, p. 565-582, 1995.
- GOFFMAN, Erving, *L'arrangement des sexes* (introduction par C. Zaidman), Paris, La Dispute, 2002.
- GOTTFREDSON, Linda, Circumscription and Compromise : A Developmental Theory of Occupational Aspirations, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 28, n° 6, p. 545-79, 1981.
- GOTTFREDSON, Linda et LAPAN, Richard T., Assessing Gender-Based Circumscription of Occupational Aspiration, *Journal of Career Assessment*, vol. 5, n° 4, p. 419-41, 1997.
- HALPERN, Diane F., *Sex Differences in Cognitive Abilities* (vol. 3), Mahwah (NJ, US), Lawrence Erlbaum Associates, 2000.
- HEILMAN, Madeline E., Sex bias in work settings : The Lack of Fit model, *Research in Organizational Behavior*, vol. 5, p. 269-298, 1983.
- HENDERSON, Claire et THORNICROFT, Graham, Stigma and discrimination in mental illness : Time to Change, *The Lancet*, vol. 373, n° 9679, p. 1928-1930, 2009.
- HÉRITIER, Françoise, *Masculin/féminin II : dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob, 2002.
- HIRATA, Helena S. et KERGOAT, Danièle, La division sexuelle du travail revisitée. In Margaret MARUANI (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, Editions La Découverte et Syros, p. 93-104, 1998.
- HONNETH, Alex, *La lutte pour la reconnaissance*, Editions du Cerf, 2000.
- HONNETH, Alex, Redistribution or Recognition : a response to Nancy Fraser. In Nancy FRAZER et Alex HONNETH (eds.), *Redistribution or Recognition ? A Political-Philosophical Exchange*, London, Verso, p. 110-197, 2003.
- JOSEPHS, Robert A., MARKUS, Hazel R. et TAFARODI, Romin W., Gender and self-esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 63, n° 3, p. 391-402, 1992.
- KERGOAT, Danièle, Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In Helena HIRATA et al. (éds.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 35-44, 2000.
- LAMOUREUX, Diane, Public/privé. In Helena HIRATA et al. (éds.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 172-176, 2000.
- MARKUS, Hazel R. et KITAYAMA, Shinobu, Culture and the self : Implications for cognition, emotion, and motivation, *Psychological Review*, vol. 98, n° 2, p. 224-253, 1991.
- MARUANI, Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, Editions La Découverte, 2003.
- MARUANI, Margaret et MEULDERS, Danièle, Genre et marché du travail dans l'Union européenne. In Margaret MARUANI (éd.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, Editions La Découverte, 2013. [Disponible en ligne] : http://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=DEC_MARUA_2013_01_0204
- MASSON-MARET, Hélène, Evaluation sociale et différence des sexes, une étude socio-normative au sein d'une organisation administrative, *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, vol. 10, n° 2, p. 49-62, 1997.
- MERTON, Robert K., The Self-Fulfilling Prophecy, *Antioch Review*, vol. 8, p. 193-210, 1948.

- MOLINIER, Pascale, *Le travail du care*, Paris, La Dispute, 2013.
- PARSONS, Talcott et BALES, Robert Free, *Family, Socialization and Interaction Process*, Glencoe (Ill, US), Free Press, 1955.
- PASCOE, Elizabeth A. et SMART RICHMAN, Laura, Perceived discrimination and health : a meta-analytic review, *Psychological bulletin*, vol. 135, n° 4, p. 531, 2009.
- POWELL, Gary N. et BUTTERFIELD, D. Anthony, Sex, gender, and aspirations to top management : Who's opting out ? Who's opting in ?, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 82, n° 1, p. 30-36, 2013.
- POWELL, Gary N. et GRAVES, Laura M., *Women & men in management* (vol. 3), Thousand Oaks (CA, US), Sage Publications Inc, 2003.
- RIDGEWAY, Cecilia L. et BOURG, Chris, Gender as status : An expectation states theory approach. In Alice EAGLY, Anne E. BEALL et Robert J. STERNBERG (eds.), *The psychology of gender* (second edition), New York, Guilford Press, p. 217-241, 2004.
- ROUX, Patricia et CLÉMENCE, Alain, Schèmes de raisonnement dans la justice sociale. In Jean Léon BEAUVOIS, Nicole DUBOIS, et Willem DOISE (éd.), *La construction sociale de la personne*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 103-111, 1999.
- ROUYER, Véronique et ZAOUCHÉ-GAUDRON, Chantal, La socialisation des garçons et des filles au sein de la famille : enjeux pour le développement. In Anne DAFFLON NOVELLE (dir.), *Filles-garçons : Socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2006.
- SCHEIN, V. E., MUELLER, R., LITUCHY, T. et LIU, J., Think manager-think male : A global phenomenon ? *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, n° 1, p. 33-41, 1996.
- SIDANIUS, Jim L., PRATTO, Felicia et RABINOWITZ, Joshua L., Gender, ethnic status, and ideological asymmetry : A social dominance interpretation, *Journal of Cross Cultural Psychology*, vol. 25, n° 2, p. 194-216, 1994.
- SWIM, Janet K. et SANNA, Lawrence J., He's skilled, she's lucky : A meta-analysis of observers' attributions for women's and men's successes and failures, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 22, n° 5, p. 507-519, 1996.
- TRIANDIS, Harry C., *Individualism & collectivism*, Boulder (CO, US), Westview Press, 1995.
- VAN HOVE, Hildegard, REYMEANTS, Geraldine, BAILLY, Nicolas et DECUYPER, Jeroen, *Femmes et Hommes en Belgique (Women and Men in Belgium)*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011. [Disponible en ligne] : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/GenderStat_F_Hfdst1-8_tcm337-160843.pdf
- WOOD, Wendy, CHRISTENSEN, P. Niels, HEBL, Mikki R. et ROTHGERBER, Hank, Conformity to sex-typed norms, affect, and the self-concept, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 73, n° 3, p. 523-535, 1997.
- ZAIMAN, Claude, Education et socialisation. In Helena HIRATA *et al.* (éds.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 49-54, 2000.

Différences sexuées à la croisée entre trajectoire professionnelle et familiale ? Avec quels impacts ?

Claire Gavray

Halte aux croyances fausses

Dans les discussions qui concernent le thème qui nous intéresse ici, il est important de ne pas confondre le terme « travail » en référence à « toute activité humaine organisée et utile » et comme synonyme d'emploi (travail rétribué ou exercice d'une profession) !

Historiquement, on observe que le soin aux enfants a été attribué de manière spécifique au gré des sociétés entre les différents groupes sociaux confirmant que « l'instinct maternel » a une histoire non à l'échelle d'un individu mais d'une civilisation (Sullerot, 1970 ; Lequeux, 2010).

Conjointement et contrairement à ce que l'on pense souvent, les femmes ont toujours « travaillé » – dans les deux sens du terme – comme les hommes, mais pas n'importe lequel(les) selon l'époque. Ainsi, dans la pensée occidentale antique grecque ou latine, le mot « travail » a signifié « la peine contraignant la dignité humaine », ce qui explique qu'à cette époque, les hommes libres ont tiré leur statut d'un éloignement par rapport à cette condition. Il en a été de même durant de longs siècles pour les membres de l'aristocratie par exemple.

On ne peut comprendre l'insertion professionnelle contemporaine qu'en relation au modèle d'emploi salarié qui s'est développé au 19^e siècle et qui a été pensé au masculin et en étroite relation avec une conception familiale spécifique. C'est sous l'impulsion conjointe de l'Eglise et des acteurs économiques de l'époque que s'est développé le modèle de famille nucléaire basé sur le mariage et la répartition naturalisée et genrée des rôles et des sphères. Le travail professionnel (l'emploi) y était réservé aux hommes, sauf besoin impératif et transitoire de compter sur la main-d'œuvre

féminine et enfantine. Le travail familial et de *care*, non rémunéré, devenait quant à lui réservé aux femmes. Les hommes étaient considérés comme les pourvoyeurs de revenus et de protections sociales de leur groupe familial pensé et institutionnalisé comme unique et stable. Concurrentiels en emploi et dans la sphère économique, ils étaient sensés se montrer altruistes dans leur couple et leur famille. De nombreuses sources historiques ont néanmoins montré un décalage important entre ce principe et la réalité. Dans ce contexte de pensée et d'organisation sociale de la fin du 19^e siècle, les statistiques naissantes ont largement occulté la place occupée par les femmes en termes de compétences professionnelles et de travail rémunéré. Ainsi les femmes attachées au service d'une famille étaient-elles considérées comme membres du ménage sous la responsabilité d'un chef de ménage masculin et, de ce fait, elles n'étaient pas comptabilisées comme travailleuses. Idem pour les nombreuses femmes qui s'étaient rabattues sur du travail à domicile (conserves, couture...). On estime aujourd'hui que le pourcentage de femmes qui travaillaient contre rémunération au début du siècle est proche du pourcentage actuel (Maruani et Meron, 2012).

On observe que le modèle de famille nucléaire à un pourvoyeur de revenus et régie par le mariage est toujours considéré par une partie de nos contemporains comme le modèle traditionnel qui a prévalu classiquement pendant des siècles. En fait, il n'en est rien pour nos régions. Ce modèle s'avère historiquement situé et récent. Il a d'abord été appliqué dans la société bourgeoise. La classe moyenne puis la classe ouvrière ont vu dans ce dernier un facteur de promotion sociale et ont tour à tour adopté ces conceptions familiale et économique. Ce modèle a connu son apogée au moment-même où les strates sociales 'supérieures' (selon une expression de l'époque) prenaient déjà distance par rapport à ce dernier. Les jeunes femmes de ce groupe social ont été les premières à investir les études supérieures et l'emploi salarié. Elles ont offert une main-d'œuvre qualifiée principalement dans les domaines des services, de l'enseignement et du *care* désormais considérés comme seyant à leur groupe sexué. Il est intéressant de remarquer que c'est à cette même période que les citoyens ont adopté de nouveaux comportements familiaux et démographiques plus marqués par le choix individuel et l'argument amoureux mais, eux-aussi, toujours teintés par un partage très genré des responsabilités et tâches. L'accès à l'emploi salarié des femmes a vraiment décollé en Belgique dans les années 1960. Ce mouvement rencontrait les nouveaux besoins de l'économie en transformation et a été favorisé par l'affaiblissement du pouvoir ecclésiastique, par la maîtrise de la fécondité et progressivement porté par un discours égalitaire sensé fédérer l'Europe naissante. Le dilemme posé aux femmes et intériorisé par ces dernières a évolué. Si dans un premier temps, rester en emploi après le mariage était vu comme peu concevable et convenable, par

la suite c'est le fait de devenir mère puis celui de voir la famille s'agrandir qui ont fait obstacle. C'est assez récemment que s'est affirmé le mouvement de maintien des mères dans l'emploi salarié tout au long du cycle de vie. Cette tendance a concerné à la fois le groupe des femmes très qualifiées et celui des femmes issues de ménages où leur apport financier s'avérait indispensable. Si avoir plus d'un enfant a fait de moins en moins obstacle au maintien des mères en emploi, le nombre de maternités se confirme toujours impacter négativement la qualité des ressources professionnelles et financières engrangées au sein de ce groupe. Du côté des pères, l'impact joue en sens inverse. La conciliation famille/emploi et la responsabilité quotidienne des enfants et du ménage sont largement restées pensées au féminin jusqu'à aujourd'hui, même si certains laboratoires d'égalité sont apparus. Nous en reparlerons. Les politiques des pays européens ont différé quant à l'aide apportée par l'Etat à la conciliation famille/travail. Le remplacement progressif du terme « conciliation » au profit de celui d'« articulation » n'a pas suffi à faire évoluer du tout au tout les mentalités et les pratiques. Des pays comme la France ou la Belgique qui ont investi précocement dans le développement de lieux de vie pour les tout-petits ont vu le taux d'emploi féminin monter plus vite que des pays comme l'Allemagne (pays conservateur qui a refusé pendant plus longtemps l'emploi des mères) ou comme l'Angleterre (pays régi par une vision libérale où le « choix » et la responsabilité d'organiser la garde et le soin des enfants reviennent aux familles). Jusqu'à aujourd'hui, l'augmentation de la participation des femmes au marché de travail, même dans des emplois à temps plein, n'a pas été suivie par une distribution égalitaire des responsabilités et des tâches familiales (objectives et subjectives) au sein des couples et des opportunités de « monter » professionnellement pour chaque parent. De manière générale, les recherches ont confirmé qu'en majorité, les hommes font carrière tandis que les femmes occupent un emploi, la responsabilité de cette situation n'étant pas seulement attribuable aux charges concrètes familiales mais également à la mentalité ambiante ainsi qu'à l'organisation sexuée du marché du travail et des entreprises.

De l'accent sur la « carrière » à celui sur la « trajectoire professionnelle »

La carrière professionnelle a été un objet d'étude courant au 20^e siècle dans nos pays. Le terme faisait surtout référence à une réalité masculine : une insertion continue et à temps plein en emploi – souvent au sein de la même entreprise – assortie d'une progression professionnelle linéaire en termes de statut, de responsabilités et de rémunérations, et cela assez indépendamment du niveau de diplôme de base. Les vingt dernières années se sont

caractérisées par une discontinuité, flexibilité et incertitude croissantes des entreprises, du marché du travail et de l'offre d'emploi (développement continu des emplois à temps partiel et à durée déterminée mais cela dans certaines catégories précises de population, au croisement du sexe et d'autres caractéristiques – que nous discuterons plus loin ; stagnation du chômage, dont le chômage de longue durée qui devient un facteur structurel et non plus conjoncturel de l'organisation du marché du travail). C'est à propos de cela que les chercheurs membres du réseau français MAGE (Marché du travail et genre) parlent de « *mouvement de déplacement des inégalités genrées* » en attirant l'attention sur les nouvelles résistances auxquelles ces déplacements donnent lieu (Maruani, 1998). De nombreux articles sont parus sur cette question dans *Les Cahiers du Genre, Travail, Genre et Société* ou *Les Nouvelles Questions féministes*.

Les histoires professionnelles individuelles sont régies par les mêmes évolutions et impératifs : discontinuité et flexibilité croissantes. A l'expression de carrière professionnelle, on a vu s'ajouter, voire se substituer, celle de trajectoire professionnelle qui traduit le fait que le mécanisme d'ascension professionnelle et pécuniaire s'enraye et cela pas seulement parmi les travailleurs peu qualifiés. Dans un premier temps, le phénomène de *job hopping* (sauts d'une entreprise à une autre) est resté très limité, lié à la conjoncture et aux débuts de carrière. A son origine, il était d'ailleurs présenté comme un désir et un choix délibéré des jeunes diplômés en début de carrière. En fait, le développement des emplois à durée déterminée ou à temps partiel a longtemps été ignoré et on s'est peu intéressé à la distribution sexuée des emplois atypiques. Ce n'est que tardivement que la Banque Nationale a acté dans le chapitre « emploi » de son rapport annuel la réalité de ces modalités d'emploi en extension et a commencé à comparer de manière quelque peu détaillée l'emploi masculin et féminin. On ne peut ignorer que la participation de plus en plus forte et continue des femmes, y compris des mères, au marché du travail s'est actualisée dans un contexte de transformation et de diversification des types de ménage, la famille se retrouvant régie par les mêmes mouvements et impératifs que l'emploi.

Les inégalités sexuées de position et de trajectoire en emploi

Les données chiffrées tirées de l'enquête belge sur les forces de travail (EFT) permettent d'illustrer les évolutions récentes en matière de répartition sexuée des ressources professionnelles. Chaque année, environ 65 000 (période 1986-1998) à 90 000 (période 1999-2006) personnes de 15 ans et plus ont participé à cette enquête¹.

Le taux d'emploi des femmes a connu une hausse spectaculaire sur 20 ans, passant de 38,1% en 1986 à 54,0% en 2006, période charnière au cours de

laquelle le fait d'avoir des enfants ou non ne se traduit plus que par une faible différence de taux d'emploi chez les femmes mariées ou cohabitantes âgées entre 25 et 49 ans. En fin de période, sur une population de 100 mères de ce groupe d'âge qui vivent en couple, en moyenne 75 ont un emploi (Service Public Fédéral (SPF) Économie – Direction générale Statistique et Information économique). Néanmoins, toujours selon cette même source, même si le taux d'emploi croît surtout dans les tranches d'âge plus jeunes et traduit un changement de comportement entre les générations, les deux groupes sexués ne vivent toujours pas le même rapport à l'emploi, à la « carrière » professionnelle. Ce point constitue le cœur de notre débat. La ressource que constitue le diplôme ne joue pas comme attendu par les économistes classiques son rôle d'égalisateur d'opportunités entre les groupes sexués, cela alors que le niveau de diplôme des jeunes femmes dépasse désormais celui des jeunes hommes. En termes d'évolution générale, 53,9% de la population active occupée des deux sexes détenait en 1986 au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, 20,8% de la population active occupée avait suivi l'enseignement supérieur. En 2006, ces pourcentages étaient respectivement passés à 23,6% et 37,8%. Il est intéressant de constater que sur les 20 ans qui suivent 1986, les taux d'emploi féminin très différents selon le niveau de diplôme sont restés plutôt stables et qu'ils n'ont pas encore rattrapé les taux d'emploi masculin. Mais, c'est au départ d'une analyse plus fine de ce qui se passe que l'on comprend les enjeux genrés et sociaux des évolutions. En 1986 comme en 2006, on compte seulement autour de 30% des femmes avec le bas niveau de diplôme détentrices d'un emploi. C'est le cas de 3 femmes sur 4 dans le groupe le plus diplômé. Non seulement l'autonomie financière et statutaire grandissante des femmes en général n'a pas comblé le fossé entre les femmes très diplômées et celles peu diplômées mais ces dernières se retrouvent également en fort décalage par rapport aux opportunités professionnelles et financières des hommes avec lesquels elles partagent un bas niveau de diplôme. Elles sont plus fortement touchées par le déclin du statut d'ouvrier, même si la différence de taux d'emploi entre les personnes à faible et à haut niveau d'instruction s'est désormais accentuée dans le groupe masculin. De nombreuses recherches ont montré que dans le cas de fermetures et/ou de restructurations de grosses entreprises (par exemple dans l'automobile), les emplois détenus par des ouvrières étaient les premiers sacrifiés ou renégociés à la baisse en termes de salaires ou d'heures de travail.

Au total, en 2013, 16,2% de la population active masculine ayant un niveau d'instruction faible est chômeur BIT (« actifs inoccupés ») (pourcentage double par rapport au groupe détenant un niveau de diplôme moyen). Cette situation a amené dans ce groupe d'hommes une sensation de déqualifica-

tion élevée ainsi qu'un sentiment – même si mal placé – de discrimination dans la mise en concurrence avec les femmes. Il se fait que les taux de chômage BIT des hommes et des femmes sont désormais assez proches, mais cela du fait des conditions strictes de disponibilité à prendre rapidement un emploi qui caractérisent ce statut, conditions plus difficiles à remplir pour les femmes et pour les mères. Ces taux cachent, en effet, des réalités différentes au niveau des ressources mobilisables par les hommes et les femmes pour être retenus dans cette catégorie et pour (re)monter rapidement en emploi. Les analyses que nous avons pu mener il y a quelques années ont, par exemple, montré comment les stages de formation ou remises à l'emploi pouvant déboucher sur un poste stable et de qualité restaient réservés en priorité aux hommes sans que personne n'ait conscience des stéréotypes liés au sexe et à l'argument de responsabilités familiales à l'origine de ces pratiques d'aiguillage. Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes sont particulièrement visibles quand on prend le temps en compte et quand on observe la qualité des emplois successifs occupés et donc de la trajectoire professionnelle. Ces inégalités s'inscrivent au croisement entre différentes dimensions dont le sexe, le niveau de diplôme, l'origine nationale, l'âge et la génération d'appartenance, le statut et l'histoire démographique et familiale, mais elles sont toutes teintées par le genre (entendu comme l'ensemble des stratégies institutionnelles instituant ce qui est légitime pour un homme et une femme et ce qui est placé du côté du masculin et du féminin sous le couvert d'un argument de nature ou d'autorité) .

Au niveau des statuts de travail, toujours sur la période 1986-2006, le taux de travail à temps partiel s'est accru à 43,3%. Si ce statut de travail touche désormais 7,7% des salariés masculins en fin de période, il concerne surtout de jeunes hommes en transition de la formation vers l'emploi et durant la prime période d'insertion sur le marché du travail. A cela s'ajoutent des travailleurs masculins en fin de carrière qui ont accès à un plan de pré-retraite ainsi que quelques cas de salariés en période de transition vers un emploi indépendant. Les femmes de toutes les tranches d'âge et situations familiales se retrouvent concernées par une augmentation fulgurante de l'emploi salarié à temps partiel (dont près de 50% renvoient à un statut de salariée à mi-temps), situation vérifiée par nos soins en 2002 par exemple (Gavray, 2002). Le taux de travail à temps partiel a grimpé au sein de ce groupe de 25% à plus de 45% en 20 ans. Même si les femmes restent plus concernées par la nécessité (souvent assumée) de disposer de temps pour assurer les soins aux plus jeunes et aux aînés tant que cette responsabilité leur est toujours « naturellement » attribuée, les études montrent que l'accroissement exponentiel du taux d'emploi à temps partiel dans ce groupe ne peut être analysé principalement en termes d'offre de travail.

Les analyses que nous avons menées dans les années 2000 sur les données longitudinales belges du Panel Ménages Européen confirment un écart dans la qualité de début de trajectoire de jeunes femmes et de jeunes hommes sortis des études la même année et cela indépendamment de leur niveau d'étude (Gavray, 2006). Sur les cinq années où elles ont pu être suivies et dès le début de la période, les jeunes diplômées se retrouvent plus souvent dans un poste à temps partiel que les jeunes diplômés et cela alors qu'elles sont une poignée à avoir déjà charge de famille. Ces postes à temps partiel débouchent plus souvent sur une période de non emploi et sur une probabilité supérieure de retrouver un nouvel emploi lui-même atypique. Au bout de la période considérée de 5 ans, la trajectoire professionnelle des hommes s'avère majoritairement stabilisée et peu affectée par le fait d'être devenu parent, cela indépendamment de leur niveau de diplôme. Ce n'est pas du tout le cas pour les femmes devenues mères. Les moins diplômées d'entre elles se retrouvent pour plus de la moitié hors emploi et plus de 70% de celles en emploi ont un horaire de travail qui n'est pas complet (c'est le cas de 11% des pères de cette catégorie de diplôme). Une mère très diplômée sur cinq est elle-même concernée en fin de période par un emploi à temps partiel contre moins d'1% des pères de cette catégorie de diplôme. Les écarts de revenus de travail entre ces deux sous-groupes se sont également creusés chaque année, confirmant une construction de carrière différente. Les recherches continuent à montrer que la paternité contrairement à la maternité s'assortit d'une amélioration du positionnement professionnel, d'une augmentation des heures de travail rémunérées et du revenu attaché.

On peut penser légitimement que les femmes sont d'une certaine manière « utilisées » pour tester les mesures de déstabilisation de l'emploi et les réactions face à ce mouvement. L'ensemble des résultats que nous avons obtenus confirme en cela qu'on ne peut se limiter à raisonner en termes d'offre de travail mais qu'il faut impérativement se référer à l'offre d'emploi faite aux femmes en lien aux métiers et secteurs où elles évoluent. Sur les 20 ans considérés dans les pages qui précèdent, la féminisation du travail s'est accompagnée d'un glissement du travail vers le secteur tertiaire et quaternaire (administration publique, *care* et enseignement) et vers l'emploi public mais sans délaisser l'emploi secondaire où l'emploi masculin est resté très important. Au total, l'offre croissante d'emplois à temps partiel est avant tout à mettre en relation avec une demande croissante de flexibilité des entreprises qui veulent coller à la « demande » de manière optimale et à moindres coûts. Les autorités publiques voient aussi un intérêt à favoriser les emplois à temps partiel et à encourager financièrement certains types d'employeurs dans cette direction (le personnel peu qualifié dans les maisons de repos, par exemple, est largement recruté à temps partiel, l'employeur recevant des avantages liés à ce type

d'engagement et cela alors que les horaires de travail n'autoriseront pas à prendre un autre *part-time* en complément). Tania Angeloff (2000) montre comment en France aussi, (pays moins concerné historiquement par le travail à temps partiel), le législateur a permis que ce dernier soit de plus en plus contraignant pour l'employé et avantageux pour l'employeur. Elle décrit une situation et des enjeux très éloignés des discours en matière d'emplois à temps partiel : emploi précaire, sous-qualifié et mal payé réservé en priorité aux femmes, le travail à temps réduit et la prépension progressive étant appliqués principalement aux hommes avec d'autres conditions et protections financières. Un des buts visés par les Etats est de partager les emplois pour cacher le chômage et augmenter les taux d'emploi féminin comme recommandé dans le traité de Lisbonne mais sans ouvrir de réel débat quant aux capacités du système à garantir la sécurité d'existence à ce type de travailleur. Or, on peut vérifier de plus en plus souvent que la simple détention d'un emploi ne permet pas d'éviter la pauvreté des familles.

Famille et emploi : entre injonctions et priorités contradictoires

Claire Annesley (2007) parle d'un système de bien-être désormais étroitement lié au modèle de travailleur adulte. Ce modèle reste largement pensé de manière asexuée, comme si l'égalité sexuée était désormais acquise en matière professionnelle. Peu d'attention est accordée, nous l'avons dit, au fait que les conditions permettant une égalisation des ressources professionnelles et dérivées de la profession restent largement inégales entre les hommes et les femmes. Cette situation a des dimensions symboliques et des impacts psycho-sociaux. Les personnes peuvent ainsi se protéger contre les désillusions du contexte et prévenir une mauvaise image d'elles-mêmes en hiérarchisant leurs investissements identitaires. Illustrons. Fin des années 1990, un de nos articles de recherche (Born et Gavray, 1996) montrait que le fait d'être exposé à une trajectoire professionnelle atypique était assorti d'un plus grand risque de dépression dans la population active. Conjointement, un mauvais positionnement en emploi se révélait avoir un impact direct sur le niveau de dépression des seuls travailleurs masculins ; chez les femmes apparaissait un facteur médiateur, celui du niveau de bien-être du groupe familial qui venait quelque part compenser cette faiblesse de positionnement et d'avenir professionnel. Mais c'est dans des termes naturalistes, de traits de caractère féminin, qu'on va parler de moindre investissement professionnel ou de moindre prétention de carrière des femmes ! Des données plus récentes nous font penser que les choses évoluent et que la profession a pris une place désormais centrale dans la construction identitaire d'une majorité de jeunes femmes. Ainsi, une étude menée par nos soins

auprès de jeunes finissant leur scolarité (Gavray, 2004) a montré que les jeunes femmes exprimaient désormais des aspirations aussi proches en matière d'insertion et de prétentions financières et de carrière que les jeunes hommes. Conjointement, dans un contexte d'opportunités qui se réduit, les jeunes hommes eux-mêmes ont tendance à diversifier leurs engagements et efforts. On a observé, néanmoins, que les jeunes des deux groupes sexués justifient toujours un partage sexué inégal du temps futur destiné à s'occuper des enfants. Ils invoquent le caractère spontané et « naturel » de ce partage, ce qui exclut la nécessité de discuter et négocier *a priori* avec le/la partenaire. Une autre recherche suivant dans le temps une cohorte de jeunes parents montre que la conscience des inégalités professionnelles et familiales de la part des femmes s'aiguise lorsque le petit enfant commence à grandir. La maman prend alors conscience du fossé qui s'agrandit entre ses propres opportunités de carrière et d'autonomie et celles du papa. Ce sont surtout les jeunes mères très diplômées qui ressentent cette frustration quand elles comparent leur « carrière » à celle de leur partenaire souvent du même niveau de diplôme qu'elles (au vu du jeu de l'homogamie sociale toujours vérifiée). Ce sont ces femmes très diplômées qui parmi toutes les mères étudiées présentent le plus haut taux de dépression dans l'échantillon étudié. Au sein du groupe de pères, le risque de dépression et d'éclatement des familles explose à l'opposé dans le groupe des moins qualifiés qui ne peuvent pas assurer leur rôle de gagne-pain et leur statut d'homme accompli. Ceux-ci partagent le sentiment d'être traité injustement par la société qui ne leur permet plus de « monter » hiérarchiquement en emploi comme c'était le cas pour la génération de leur père. Ces différents éléments interviennent dans la fragilisation du positionnement individuel du travailleur et de son couple. La période où le petit enfant grandit s'avère ainsi particulièrement fragile pour l'ensemble des couples mais dans un contexte de tension différent selon le groupe social. On parle souvent d'un impact de la famille sur les trajectoires professionnelles (des femmes). Le/la chercheur-e qui s'intéresse à la question peut vérifier qu'en retour l'emploi exerce un impact sur les trajectoires familiales, les temporalités et changements démographiques.

On peut remarquer que dans le cas de rupture et de remise en couple ultérieure, la femme qui dispose d'un minimum de capacité de négociations posera plus facilement ses conditions au nouveau partenaire qu'elle ne l'avait fait précédemment ; l'homme remis en couple acceptera quant à lui plus souvent des tâches et responsabilités qu'il n'avait pas accepté d'assumer jusque-là. On peut voir se développer la rancœur de certaines mères qui vivent très mal le fait que la nouvelle partenaire obtient des avantages qu'elles n'ont précédemment jamais pu (ou cherché à) obtenir. En même temps, on peut penser que l'augmentation des séparations et des divorces

comme la généralisation des gardes alternées peut faire évoluer positivement les situations, les mentalités et les pratiques aux différents stades de la vie familiale. Il semble en fait que ce soit plus le cas dans les groupes de population qui peuvent faire face financièrement et symboliquement à ces événements. Un type de jeune couple parental ressort particulièrement de nos travaux comme un laboratoire d'égalité et de moindre stress. Nous avons ainsi remarqué que la proximité des deux partenaires en matière de trajectoire, d'avancement professionnel, quant au nombre d'heures prestées en emploi et en matière de salaire est la plus forte quand les deux partenaires ont un niveau de diplôme et de responsabilité professionnelle moyen, – donc ni le plus bas ni le plus haut (cela malgré la propension supérieure des jeunes hommes très diplômés à légitimer l'égalité sexuée dans leur discours) –, et quand les deux partenaires exercent souvent un emploi dans le domaine de l'enseignement, du soin d'autrui. Ceux-ci optent alors plus souvent pour une organisation temporelle où les deux parents se relaient auprès des enfants et partagent équitablement et à moindre stress les rôles et les tâches familiales et parentales.

Au total, même si les modèles de famille et d'insertion professionnelle se sont diversifiés, on peut vérifier, par ailleurs, qu'une image tacite et toujours significativement ancrée reste celle du revenu secondaire féminin et de carrière féminine en retrait au sein des ménages. Elle concerne tant les citoyens que les décideurs. Une recherche récente auprès de parents d'adolescents des deux sexes confirme par exemple ce résultat. C'est surtout le cas dans les couples peu qualifiés dont les valeurs et les attitudes restent plus genrées. Dans ce groupe, les femmes restent aussi plus dépendantes des maternités (plus d'enfants en moyenne mais surtout un âge à la première maternité significativement plus bas, ce qui fragilise, nous l'avons montré, la phase d'insertion sur le marché du travail à la sortie des études). Les résultats du volet qualitatif de la recherche sur les jeunes mères ayant au moins un enfant à l'école primaire montrent, en fait, que dans le sous-groupe peu qualifié, les femmes/mères ont souvent intégré la difficulté objective de s'insérer durablement et favorablement en emploi, cela alors que quasi toutes expriment que ce serait là leur souhait ! En fait, ce n'est pas avant tout la charge d'enfant qui ressort comme le premier obstacle exprimé mais la mentalité et les pressions du conjoint de la famille (et belle-famille). Leur témoignage offre la preuve que l'insertion professionnelle a acquis aussi une valeur identitaire forte pour ces femmes (en termes financiers mais surtout de réseau social, de sentiment d'utilité et de compétences sociales). On peut vérifier dans les données d'enquête que les étudiantes, quel que soit leur milieu d'origine, valorisent la scolarité et le diplôme. Elles souffrent plus de l'échec scolaire que les jeunes hommes de même origine. Quand elles n'ont pas décroché le sésame d'un diplôme

quelque peu porteur et dans un contexte d'offre d'emploi peu favorable, elles doivent continuer à user de stratégies adaptatives pour protéger une bonne image d'elles-mêmes. Ces dernières peuvent consister en une revalorisation des rôles traditionnels féminins dont un surinvestissement maternel qui lui-même vient déforcer le signal positif envoyé à un employeur potentiel ou à l'organisme public régulant les offres d'emploi. Par ailleurs, le marché du travail et les employeurs vont « profiter » de l'envie mais aussi de l'obligation de certaines de ces femmes de travailler, de leurs compétences dans des travaux dits « féminins » et de leurs basses prétentions « prétendues et quelque part assumées » de carrière et de salaire. Elles seront largement aiguillées dans le domaine en pleine extension des services de maintenance, d'entretien et de *care* à destination des ménages et des entreprises. Elles se verront souvent proposer un emploi à temps partiel et des horaires décalés qui ne cadrent pas avec la vie de famille ou les obligations « horaires » d'un parent isolé, cela alors qu'elles ne peuvent pas compter en majorité sur le soutien logistique de leur famille d'origine. Les recherches montrent que les hommes chefs de ménage monoparental ou durant leur semaine de garde des enfants continuent à être plus souvent aidés par leurs parents que les femmes dans la même situation.

L'homogamie sociale toujours présente au sein des couples fait que les groupes sociaux les moins favorisés paient le prix fort de la raréfaction de l'emploi et des statuts professionnels atypiques en extension. Certaines femmes se retrouvent particulièrement fragilisées du fait que la configuration des familles et les trajectoires familiales se sont elles-mêmes diversifiées et complexifiées : ici aussi plus de discontinuités et une augmentation du nombre de phases/familles monoparentales, un type d'insécurisation (familiale ou socio-économique) en appelant souvent un autre en boucle. La fragilisation des familles les plus humbles s'accroît d'autant plus que la norme de référence de consommation et de rencontre des besoins de base est devenue celle du double revenu au sein des familles. Malgré les apparences, on peut donc conclure en une fausse neutralité sexuée et sociale de l'organisation de l'emploi, du travail et des responsabilités familiales et sociales. Même si le *gender mainstreaming* a été placé comme exigence au cœur des politiques sociales, familiales et d'emploi, peu d'attention est accordée à étudier les conséquences des décisions et évolutions en cours en termes de répartition sexuée des ressources, d'opportunités et de protection, de répartition toujours largement régie par le genre (Gadrey, 2001). Dans le contexte sociétal récent, l'objectif d'égalisation des chances et des ressources entre les sexes et les types de ménages n'apparaît plus toujours comme prioritaire et légitime et les droits et protections passent désormais par l'évaluation stricte de la plus-value individuelle apportée dans le cadre de l'emploi instantané et calculé sur la durée de la trajectoire.

L'individualisation des risques sociaux et des protections sociales mérite de faire l'objet d'une évaluation pointue, cela dans les tranches de population qui avancent en âge et en comparant les hommes et les femmes. Or, la tentation existe dans nos pays de supprimer dans un avenir proche les droits dérivés et pensions de réversion sous la pression croissante d'une pensée économique mondialisée. Le modèle social européen de mutualisation des risques et des protections sociales se retrouve largement concurrencé par le modèle assurantiel individuel dont on sait, par ailleurs, qu'il exclut la frange de la population disposant de bas revenus. Les données disponibles dans la banque de données SHARE sur les 50 ans et plus montraient en 2003 (première vague de cette enquête) une inégalité importante entre hommes et femmes et des mères par rapport aux non-mères en matière de montant de revenus et de protections individuelles à l'âge de la pension. Les discontinuités de trajectoire de couple et la multiplication des situations de cohabitation en regard au mariage fragilisent de nos jours de nombreuses femmes qui avancent en âge tandis que les ressources financières des hommes du même groupe d'âge s'avèrent largement indépendantes des étapes démographiques et des changements d'état civil qui les caractérisent (Pochic, 2005 ; Bould *et al.*, 2010). On peut vérifier au départ de ces données qu'en Belgique comme dans bon nombre des pays voisins, ce sont désormais les femmes du groupe d'âge le plus jeune dans la population des plus de 50 ans qui sont le plus exposées aux risques de pauvreté. Moins bien protégées par le système de pension de réversion (situation qui sert d'argument à ses détracteurs pour supprimer cette dernière), elles ne peuvent compter sur une bonne « carrière » professionnelle pour accéder aux ressources et protections individuelles en compensation. Elles ont une tendance supérieure à avoir vu se succéder différents statuts d'emploi moins rémunérateurs tandis que dans tous les statuts les femmes continuent toujours à avoir accès à un revenu moyen plus faible. Selon les données SILC 2006, le revenu (total) annuel moyen pour ceux qui en possèdent un (ce qui reste une situation plus courante pour les femmes, et surtout les mères) était respectivement pour les femmes et pour les hommes de 20 117 et 25 154 euros pour un travailleur à temps plein ; de 15 734 et 19 899 euros pour un travailleur à temps partiel ; de 10 843 et 12 979 euros pour un chômeur ; 10 954 et 16 533 euros pour un retraité et de 4 019 et 9 667 euros pour un inactif (Meulders, 2011 : 24).

La Suède, pays connu pour des politiques sociales favorables aux familles, aux enfants et aux femmes, a aboli totalement le système de droits dérivés voilà quelques années, et les statistiques européennes montrent aujourd'hui que là-bas les femmes âgées se retrouvent en situation financière très peu enviable par rapport aux femmes d'autres pays en termes de revenus et de risques de pauvreté.

C'est en vue d'avoir une meilleure évaluation des risques de précarité dans un contexte familial et professionnel fragilisé et inégalitaire entre les groupes sexués que Meulders et son équipe plaident pour la prise en compte d'une mesure individuelle du risque de pauvreté. Selon une mesure financière qui applique une échelle d'équivalence prenant en compte les enfants éventuels à charge, la part des femmes concernées par un risque de dépendance financière monte à 79%. Le taux de dépendance financière est basé sur le revenu individuel de chaque personne sans faire l'hypothèse de mise en commun et de partage de ses revenus.

Le tableau suivant renseigne sur le taux de dépendance financière ainsi défini pour la Belgique en comparaison des risques de pauvreté calculés de manière classique et cela en tenant compte des différents types de ménage.

Type de ménage	Taux de dépendance			Taux de pauvreté (mesure européenne)		
	femmes	hommes	total	femmes	hommes	total
Adulte seul sans enfant	14%	10%	12%	26%	17%	22%
Adulte seul avec enfant(s)	13%	4%	12%	30%	12%	27%
2 adultes sans enfant	48%	8%	28%	13%	13%	13%
2 adultes avec enfant(s)	32%	6%	19%	9%	8%	8%
+ de 2 adultes et autres	46%	18%	31%	7%	9%	8%

Source : SILC Belgique 2006, 18 ans+ ; calculs : équipe D. Meulders, p. 70

En fait, la mesure classique et instantanée de pauvreté qui considère comme pauvre la personne qui appartient à un ménage pauvre, invisibilise l'ampleur de la dépendance et le risque de pauvreté des femmes vivant en couple. Elle mise sur un modèle de couple et de couple stable de surcroît et elle laisse croire à une exposition assez proche à la pauvreté des personnes indépendamment de leur sexe. En vieillissant et au vu des évolutions réglementaires, même sans avoir connu de rupture de couple, les femmes en couple risquent d'être de moins en moins protégées par la carrière du

conjoint alors qu'elles n'ont pu se constituer de protections propres suffisantes. Cela est d'autant plus préoccupant que les femmes vivent actuellement plus vieilles que les hommes et qu'elles doivent faire face à des besoins et dépenses supérieurs au fur et à mesure qu'elles avancent en âge.

Conclusion

Le travailleur, quelque soit son groupe sexué, n'est pas un isolé au travail. Mais qui s'en préoccupe vraiment en termes d'accès aux revenus et aux protections sur la durée ? Et même si les pères qui investissent fortement leur famille peuvent être confrontés à une marginalisation du marché du travail et de l'entreprise, ces cas se révèlent plus rares et moins problématiques. Les travailleuses et à travers elles, les familles, se retrouvent toujours aujourd'hui fragilisées au vu des évolutions en cours qui continuent à s'appuyer sur des conceptions genrées et à renforcer ces dernières dans les différentes sphères de la société. Par exemple, selon le sociologue Jean-François Le Goff (2010 : 60) « *Les modifications récentes du marché du travail présentent cette spécificité, tout à fait inquiétante, d'accroître la polarisation des professions par genre. Alors que les discours sur l'égalité des hommes et des femmes vantaient l'ouverture de toutes les professions à tous et à toutes, quel que soit le genre, on assiste comme le décrit Jules Falquet (2008), à la mise en place d'un fossé entre, d'une part, « les hommes en armes » (militaires, policiers privés, miliciens, vigiles, gardiens, membres de gang, etc.) et, d'autre part, « les femmes s'occupant des services » (femmes de ménages, assistantes maternelles, aides aux personnes, etc.). Ces deux aspects se renforcent symétriquement : plus il y a « d'hommes en armes », plus il faut de « femmes de services ». Avec comme conséquence que la famille est ainsi désertée par les hommes, et parfois par les femmes obligées de s'exiler pour assumer la survie de leurs proches.* »

L'argument de choix familial reste de mise pour légitimer les inégalités professionnelles sexuées qui relèvent pourtant largement des mécanismes inhérents à l'offre d'emploi et ont des répercussions tout au long de l'histoire de vie. Certaines mesures d'articulation famille/travail sont désormais prises par certains travailleurs masculins mais on peut voir qu'on ne leur attribue pas la même valeur symbolique (travail à domicile moins soumis à suspicion pour les hommes, par exemple). Même si on admire jusqu'à un certain point les « nouveaux pères », rares sont les cas où leurs carrières professionnelles ou protections sociales à long terme sont mises en péril par ces engagements. Si les discussions se poursuivent sur la question de l'articulation travail/famille, on a tendance à en faire une question désormais neutre du point de vue du genre. Par ailleurs, on remarque que l'on revient

sur certaines mesures positives et favorables aux parents et avant tout aux mères, et cela de manière discrète. Ainsi, en Belgique, le 4/5^e temps ne donne aujourd'hui plus accès à la cotisation pour la pension pour la journée libérée, par exemple. Des décisions de ce type sont présentées comme inéluctables (voire nécessaires pour « ne pas pousser à profiter du système »). Mises bout à bout, les réglementations et fonctionnements qui ciblent les mères participent à la fragilisation du bien-être instantané et dans la durée, et cela dans ses dimensions matérielles et psycho-sociales. Vouloir combattre la pauvreté des enfants (objectif maintenu prioritaire) sans s'attaquer à la question de l'accès à un revenu décent et régulier pour les familles est peine perdue. Compter sur la solidarité de couple tout en donnant l'injonction à chaque personne de devoir se protéger personnellement contre les risques du lendemain est une injonction contradictoire qui pèse avant tout sur la sécurité d'existence des femmes, des mères et des enfants. Les chefs de familles monoparentales (en grande majorité des mères) se retrouvent les premières exposées à ces doubles messages : se comporter comme n'importe quel adulte responsable en se pliant aux exigences du marché du travail et de l'emploi tout en restant le principal garant de la solidarité familiale et intergénérationnelle. Les femmes les plus fragilisées par le mouvement d'individualisation des droits et devoirs non accompagné d'un accès équitable à l'emploi et aux revenus sont les moins qualifiées, nous l'avons montré. Dans ce groupe social, la fragilisation familiale et la fragilisation professionnelle font système plus qu'avant, et cela pour les deux groupes sexués. Au sein des couples qualifiés, les femmes ressentent souvent une forte inégalité et injustice dans les opportunités de carrière professionnelle qui leur sont ouvertes lorsque l'enfant commence à grandir, ce que peu de conjoints comprennent. Les couples se retrouvent ici aussi fragilisés. On peut donc conclure en une causalité réciproque entre les mouvements qui affectent la famille et l'emploi.

De nombreux observateurs, dont nous-même, observent une certaine résignation ou cécité quant aux évolutions en cours : une stagnation voire le retour d'inégalités entre les sexes, même si certaines femmes et mères arrivent à faire de brillantes carrières. La priorité est aujourd'hui plus à des actions visant la diversité plutôt que l'égalité, ce qui justifie une certaine hiérarchie sexuée puisque au sein du mouvement de privatisation généralisé (y compris des sentiments), le marché du travail et l'entreprise tentent avant tout de tirer profit de qualités considérées comme spécifiques, naturelles et de ce fait ne devant pas être valorisées et rétribuées comme des compétences à haute valeur ajoutée. On ré-essentialise les rôles, fonctionnements, qualités et besoins masculins ou féminins et les investissements identitaires diversifiés des hommes et des femmes sont présentés par certains comme pouvant mettre la société en péril.

Note

1. http://statbel.fgov.be/fr/binaries/pr094_fr%5B1%5D_tcm326-65415.pdf

Bibliographie

- ANGELOFF, Tania, *Le temps partiel : un marché de dupes*, Paris, La découverte, 2000.
- ANNESLEY, Claire, Lisbon and social Europe : towards a European 'adult worker model' welfare system, *Journal of European Social Policy*, vol. 17 n° 3, August 2007, p. 195-205.
- BORN, Michel et GAVRAY, Claire, Précarité psychosociale différentielle des hommes et femmes, *Cahier de l'IPSA*, n° 19, 1996, p. 239-258.
- BOULD, Sally, SCHMAUS, Gunther & GAVRAY, Claire, Gender Equality post-separation in Contemporary Europe : The case of income. In ADDABBO, Tindara, ARRIZABAL, Marie-Pierre, BORDERIAS, Christina, OWENS, Alastair (Eds.), *Home, Work and Family : Gender and Well-being in Modern Europe*, UK, Ashgate Publishing, 2010, p. 253-270.
- BROZE, Laurence, GAVRAY, Claire, et RUYTERS, Christine, Dualisme, mobilité et déterminants familiaux : une analyse des transitions sur le marché du travail. In DE LA CROIX, David, DOCQUIER, Frédéric, MAINGUET, Christine, PERELMAN, Sergio et WASMER, Etienne (Eds), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*, Éditions De Boeck Université, Coll. « Économie, Société et Région », 2002, p. 51-67.
- GADREY, Nicole, *Travail et genre*, Paris, Ed. L'Harmattan, 2001.
- GAVRAY, Claire, *Trajectoires professionnelles féminines : flexibilités et enjeux de genre*, Université de Liège, Faculté d'économie, de gestion et de sciences sociales, thèse en deux tomes, 2003.
- GAVRAY, Claire, Engagements familiaux et professionnels : regards sur les projets des jeunes hommes et des jeunes femmes en fin de formation scolaire. In ISTACE, Evelyne, LAFFUT, Michel, PLASMAN, Robert, RUYTERS, Christine, *Sphères privée et professionnelle*, De Boeck Université, Coll. « Économie, Société et Région », 2004, p. 200-220.
- GAVRAY, Claire, Au fur et à mesure qu'elles se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l'exemple belge, *Formation-Emploi*, n° 93 : Au-delà du genre, l'insertion, janvier-mars 2006, p. 49-65.
- LE GOFF, Jean-François, La précarisation des familles dans le système-monde. In D'AMORE, Salvatore (sous la direction de), *Nouvelles familles : approches cliniques*, De Boeck Supérieur, 2010, p. 53-70.
- LEQUEUX, Armand, *Phallus et cerises : la tendre guerre des sexes*, Editions Mols, Coll. « Autres Regards », Wavre, 2010.
- MARUANI, Margaret (sous la direction de), *Les Nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », Paris, 1998.
- MARUANI, Margaret et MERON, Monique, *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2001*, Paris, La Découverte, 2012.
- MEULDERS, Danièle (dir), *Genre et revenus : analyse et développement d'indicateurs*, rapport pour le Belgian gender and income analysis (Bgia), Ministère pour l'égalité des hommes et des femmes, Bruxelles, 2011.

POCHIC, Sophie, Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre,
Formation Emploi, n° 91, juillet-septembre 2005, p. 26-48.

SULLEROT, Evelyne, *La femme dans le monde moderne*, Paris, Hachette, 1970.

Rester, suivre ou partir : la mobilité professionnelle et physique des femmes en question

Nathalie Ortar

La deuxième moitié du 20^e siècle a vu le monde du travail se transformer avec « *l'entrée massive de femmes mariées – et avec des enfants – qui s'accompagne d'un renversement des valeurs, où le modèle de la mère active supplante celui de la mère au foyer* » (Bonvalet, Clément, Ogg, 2011 : 158) dans l'ensemble des pays européens. Ce changement de modèle exerce une incidence au sein des couples et interroge la nature des décisions et des relations de pouvoir qui s'exercent lors d'une mobilité spatiale imposée par les entreprises ou décidée pour suivre ou accéder à un emploi de l'un ou l'autre des conjoints. Quels sont alors les arbitrages effectués et l'incidence de l'assignation à des rôles sociaux pour l'un et l'autre sexe¹ ?

L'étude menée par Norbert Schneider *et al.* en Europe² révèle qu'un couple sur cinq est affecté par la mobilité (25%) contre 17% lorsqu'un seul des conjoints travaille. La bi-activité accroît la probabilité que l'un des conjoints soit un travailleur mobile. Dans seulement 3% des cas, les deux conjoints sont des travailleurs mobiles. Toujours dans la même étude, Beate Collet et Andrea Dauber (2010) relèvent la différence de profil socio-démographique entre les hommes et les femmes travailleurs mobiles : le groupe des femmes est un peu plus jeune et éduqué que celui des hommes et majoritairement sans enfants, même si de fortes différences nationales existent qui laissent présumer que les rôles familiaux et genrés ont toujours des contenus différents en Europe. La mobilité géographique professionnelle est donc, contrairement au fait migratoire et malgré l'attestation de « savoir-circuler »³ féminins, essentiellement masculine. Que la mobilité géographique soit liée à des logiques de carrière, des choix de vie et/ou des choix résidentiels et familiaux, la surreprésentation masculine ouvre de nombreuses hypothèses explicatives sur les attentes que continuent d'avoir les entreprises sur l'un et l'autre sexe, le poids de l'assignation sociale à des rôles sexués, de

l'arrivée des enfants, mais aussi sur les différentes conceptions que semblent avoir les hommes et les femmes de leur projet professionnel.

Les entreprises continuent d'exercer un frein à la mobilité géographique des femmes en anticipant négativement la maternité, en particulier pour les cadres supérieurs des entreprises (Schweitzer, 2009), tandis que les pères de famille continuent de recevoir un appui affirmé de ces mêmes entreprises (Gadéa, Marry, 2000). Dans le paysage français de la mobilité professionnelle interne et externe, la mobilité des deux conjoints réduit après la naissance du premier enfant, avec un différentiel en défaveur des femmes (14% pour les couples sans enfants, 12,1% contre 10% à l'arrivée du premier enfant, 10,1% contre 8,8% à la naissance du deuxième) (Amossé, 2003). Qui gardera les enfants et restera au foyer est la plupart du temps présenté comme une évidence révélatrice des impensées qui entourent actuellement la maternité et la paternité. Analysant la place des hommes dans la société, Christine Castelain-Meunier (2002) constate que nous sommes restés dans une société patri-focalisée. L'enfant reste le monopole maternel, le père étant rarement considéré comme un interlocuteur éducatif à part entière (Castelain-Meunier, 2002, Gojard, 2010). Cette situation résulte de l'évolution du rôle de la psychanalyse favorisée par l'encadrement des mères et des pères par les professionnels de la santé et de l'éducation qui dessinent les contours de nouvelles normes de présence et de soins où les hommes tiennent une place marginale face à la toute-puissance donnée à la mère tenue pour responsable du bien-être de l'enfant (Garcia, 2011). Déléguer dans ces conditions est difficile, et les femmes sont prises dans la double injonction : travailler et s'occuper des enfants et ce, malgré le désir de voir évoluer la place du père au sein de l'éducation des enfants (Castelain-Meunier, 2002, Gojard, 2010). En effet, « *ces normes légitiment la « double journée » des femmes, même lorsqu'elles ne travaillent pas, puisque ce sont elles qui assument toujours la plus grosse partie du travail éducatif parental, qui n'a cessé d'augmenter avec l'importance de la réussite des trajectoires sociales. Surtout, elles font peser essentiellement sur les femmes les tensions liées à l'organisation de la vie quotidienne et à la conciliation des vies professionnelles et familiales* » (Garcia, 2011 : 376). Si les femmes issues de classes populaires sont plus souvent captives, mais aussi réceptives dans la mesure où cela valorise leur rôle au sein de la maisonnée et peut justifier certains choix professionnels ainsi que l'a montré Séverine Gojard (2010) dans son ouvrage sur le métier de mère, les femmes des classes supérieures sont davantage portées à reconnaître le bien-fondé du discours savant sur les « bonnes » pratiques maternelles. Un constat que partage François de Singly lors d'une relecture des résultats de sa recherche sur la fortune et l'infortune de la femme mariée, qui note « *30 ans plus tard, le coût de l'enfant est toujours supporté*

bien davantage par les femmes, y compris lorsqu'elles ont les moyens de déléguer les tâches familiales. [...] La constitution d'une famille – le sens qu'elle prend, et les charges qui y sont associées – a donc toujours pour effet de rendre plus différents les hommes et les femmes en les spécialisant dans un monde. Plus précisément, le coût de la vie conjugale doit être mesuré en tenant compte des ressources scolaires » (2002 : 212). A propos des différences de trajectoires professionnelles entre les hommes et les femmes qui continuent de s'observer, il remarque : « l'avantage des hommes mariés tient avant tout à la paternité et à la manière dont socialement cette dernière se transforme en un sentiment de responsabilité du revenu familial. Cela souligne de nouveau le contraste selon les genres : la force de la dimension professionnelle dérive davantage chez les hommes de leur entrée dans la paternité que dans l'entrée dans la conjugalité. » (2002 : 213). Continue de se jouer la différence d'investissement de la paternité et de la maternité, qui génère une différence d'investissement dans le domaine du travail relevée par Sophie Pochic à propos des hommes cadres au chômage : « le travail est le pilier central de l'identité masculine. Principal élément de référence pour les cadres « traditionnels » dont la place était assez extérieure à la configuration familiale et qui se retrouvent « déplacés » après la perte d'emploi. Les cadres « compagnons » peuvent mieux garder leur place pendant cette période de chômage, car ils peuvent accroître leur disponibilité et leur présence pour leur famille, la paternité étant pour eux un autre pilier de leur identité. Leur place ne peut cependant pas être stabilisée en dehors du travail, le modèle du père au foyer n'étant ni valorisé, ni valorisant » (2000 : 105-106). Dans ces conditions, le choix de qui sera célibataire géographique ne fait que rarement l'objet de discussions et ce d'autant plus que « le « coût social » qui résulte de l'absence, de l'éloignement physique, émotionnel, n'est calculé qu'au féminin » (Catarino, Morokvasic, 2005 : 7).

Ne pas être le conjoint qui part ne signifie pas pour autant que la mobilité n'a pas d'incidence sur les trajectoires professionnelles des femmes. Pour les conjointes confrontées à deux types de mobilité induites de l'emploi de leur époux ou compagnon, professionnelle et résidentielle, de façon concomitante ou alternée, la mobilité résidentielle est plus lourde à gérer sur le long terme que la mobilité géographique de leur conjoint, car si l'une fait peser un poids accru sur le quotidien, l'autre déstructure leur ancrage professionnel. Dans un contexte où les épouses se retrouvent pleinement en charge de la famille, les différentes mobilités de leur conjoint les contraignent à une immobilité familiale et professionnelle entre deux déménagements. En effet, la mobilité résidentielle accroît les contraintes logistiques et les difficultés rencontrées à se refaire un réseau professionnel conduisent ces femmes à se retirer du marché du travail. Le statut et le diplôme ne changent

fondamentalement rien ainsi que le remarque Catherine Marry (2004) à propos des femmes ingénieurs. La recherche de Ariane Pailhè et Anne Solaz (2008) montre que la mobilité géographique, lorsqu'elle s'accompagne d'un déménagement, exerce une incidence sur la trajectoire professionnelle du conjoint. Ce sont principalement des femmes qui sont concernées et cumulent les difficultés à retrouver un emploi en raison de la perte de leurs réseaux et des problèmes de réinsertion lors d'un retour à l'emploi après un arrêt de plusieurs années pour élever leurs enfants (Blanpain, 2006).

Une carrière déjà démarrée et soumise à une forte mobilité géographique ne préserve pas pour autant lors de la naissance des enfants. Le report de la maternité parfois observée n'est pas un refus de l'enfant mais la certitude qu'à partir de la naissance, la carrière actuelle se conjuguera au passé, les contraintes professionnelles de l'un et l'autre conjoint entrant en désaccord avec les valeurs parentales et le rôle assigné à la mère. A propos de la famille actuelle et du nouveau paysage normatif « *passé d'une morale du devoir à une rhétorique du bonheur* » (Déchaux, 2011 : 29) qui dicte la conduite des individus dans leurs choix familiaux, Jean-Hugues Déchaux note le télescopage de valeurs implantées dans le monde du travail qui émergent dans la gestion des affaires publiques « *valeurs d'autonomie, d'égalité, de contrat, de projet* » (2011 : 29) et la persistance des schémas plus traditionnels. Le résultat est que « *les individus sont tiraillés entre des orientations qui leur semblent également légitimes. Une partie des problèmes que rencontrent les familles au quotidien résulte de cette difficulté à articuler, tenir ensemble, ces différentes normes* » (2011 : 31).

Les tensions autour de la gestion du quotidien se révèlent ainsi un point nodal représentant autant une charge de travail qu'une fonction directement associée au rôle de femme mais surtout de mère. Christine Castelain-Meunier relève à propos de l'évolution de la place des hommes au foyer : « *La femme se définit comme le chef d'orchestre au foyer. Elle mobilise son énergie, son intelligence, sa sensibilité dans ce sens, continuant ainsi la double journée (travail salarié, travail domestique) autour du souci de l'organisation domestique et de la préoccupation des enfants. L'homme, en « aidant », témoigne pour elle de sa bonne volonté. Il se met à la disposition de la femme et de l'enfant lorsqu'il est présent et disponible. C'est en ce sens que les femmes perçoivent l'implication masculine au foyer et son investissement affectif à l'enfant. Il ne s'agit pas d'un véritable partage* » (2002 : 83). Si Jacqueline Laufer et Sophie Pochic notent que « *pour les hommes comme pour les femmes, c'est davantage le fait d'être en couple et donc de devoir négocier un déménagement avec son partenaire qui modifie le rapport à la mobilité géographique, et moins le fait d'avoir des enfants ou non* » (2004 : 160), c'est bien l'arrivée des enfants qui ferait basculer la carrière des femmes dont l'emploi impose de nombreux déplacements

en rendant certains choix physiquement éprouvants et moralement insoutenables au regard du modèle de maternité dominant. En effet, la présence d'enfants au foyer complique et contraint les décisions aussi parce que ces mères, en accord avec les normes dominantes entourant « la bonne mère » (Gojard, 2010, Garcia, 2011) attendent autre chose de la maternité que des relations épisodiques en fin de semaine et culpabilisent de leurs absences. Plus que l'organisation domestique, c'est bien la maternité qui sort les femmes de strictes logiques de carrière et ce d'autant plus que leur conjoint est lui-même soumis à une forte mobilité.

L'analyse de l'anticipation des effets du déménagement offre une lecture des différences d'investissement genré des carrières. Isabelle Bertaux-Wiame a réalisé une recherche sur les cadres du secteur bancaire soumis à une mobilité géographique tous les trois ans. Elle a étudié les stratégies développées pour faire carrière mais également pour évoluer sans trop déménager et les motifs invoqués pour ne pas évoluer professionnellement. Les conclusions de l'enquête portent essentiellement sur le renforcement des inégalités de genre à travers la spécialisation des rôles conjugaux dans la vie privée (2006). Ne pas suivre peut être alors la solution ainsi que l'analyse Isabelle Bertaux-Wiame (2006) et préserver ainsi les deux carrières. Il s'agit d'arbitrages au long cours entre des opportunités de carrière et une construction familiale basée sur la coprésence au sein du foyer. A travers la négociation du célibat géographique, ce que nous observons c'est la capacité du couple à anticiper ou non les contraintes posées par une nouvelle installation pour le « conjoint lié », c'est-à-dire celui qui subit le déménagement (Pailhè, Solaz, 2008), et à prendre en considération l'équilibre de deux carrières. Ainsi, que ce soit en relation avec une mutation, pour des choix professionnels ou de vie, les femmes sont aussi celles qui imposent une mobilité à leur conjoint lorsqu'elles-mêmes migrent avec les enfants ou refusent de migrer. Si, dans les cas où ce sont elles qui ont obtenu une mutation elles sont nettement plus diplômées que la moyenne, le diplôme ne semble pas avoir de rôle lorsqu'elles décident de ne pas suivre leur conjoint.

Cette analyse des incidences de la mobilité géographique et des décisions à l'origine de la mobilité de l'un ou l'autre des conjoints permet de mettre en exergue la part d'assignation des rôles sociaux autant pour l'homme que pour la femme. Si la femme est celle qui suit le plus souvent et connaît une trajectoire professionnelle amputée par la mobilité de son conjoint, c'est aussi elle qui de façon quelque peu paradoxale possède une plus grande liberté pour choisir de partir avec ses enfants et laisser son conjoint effectuer la navette. Le fait que les femmes soient les organisatrices du quotidien familial leur laisse la possibilité d'assumer des choix et de rester avec leurs enfants même si ces choix sont perçus comme hors norme,

des comportements témoins de « *la force persistante des rapports sociaux de genre qui se cristallisent dans la sphère privée autour de l'enfant* » (Singly, 2002 : 204), mais aussi de la fragilité de la place des hommes dans les nouveaux contours familiaux qui se dessinent.

Notes

1. L'article se base sur une recherche qualitative menée dans le cadre d'un contrat ADEME sur la mobilité géographique professionnelle de couples bi-actifs.
2. Consulter pour plus de détail l'article de Lück et Ruppelthal, 2010.
3. Expression reprise à C. Catarino et M. Morokvasic (2005) en référence aux travaux d'A. Tarrius sur les circulations des migrants riches et pauvres en Europe (1992).

Bibliographie

- AMOSSE, Thomas, Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle, *Insee Premières*, n° 921, sept. 2003.
- BERTAUX-WIAME, Isabelle, Conjugalité et mobilité professionnelle : le dilemme de l'égalité, *Cahiers du genre*, n° 41, 2006, p. 49-73.
- BLANPAIN, Nathalie, Garder et faire garder son enfant, *Données sociales – La société française*, 2006, p. 77-83.
- BONVALET, Catherine, CLEMENT, Céline et OGG, Jim, *Réinventer la famille. L'histoire des baby-boomers*, Paris, PUF, coll. « Le lien social », 2011.
- CASTELAIN-MEUNIER, Christine, *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, Paris, PUF, coll. « Sociologie d'aujourd'hui », 2002.
- CATARINO, Christine et MOROKVASIC, Mirjana, Femmes, genre, migration et mobilités, *Revue européenne des migrations internationales*, 2005, vol. 21, n° 1, mis en ligne le 22 septembre 2008, consulté le 21 mai 2012. URL : <http://remi.revues.org/2534>.
- COLLET, Beate et DAUBER, Andrea, Gender and job mobility. In SCHNEIDER, Norbert et COLLET, Beate (dir.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington, Barbara Budrich Publishers, 2010, p. 173-194.
- DECHAUX, Jean-Hugues, La famille à l'heure de l'individualisme, *Projet*, n° 322, 2011, p. 24-32.
- GARCIA, Sandrine, *Mères sous influence : de la cause des femmes à la cause des enfants*, Paris, La Découverte/Textes à l'appui, coll. « Genre et sexualité », 2011.
- GADEA, Charles et MARRY, Catherine, Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs, *Travail, genre et sociétés*, n° 3, 2000, p. 109-136.
- GOJARD, Séverine, *Le métier de mère*, Paris, La Dispute, coll. « Corps, santé et société », 2010.
- LAUFER, Jacqueline et POCHIC, Sophie, Carrière au féminin et au masculin. In Karvar, ANOUSHEH et Luc, ROUBAN (dir.), *Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu*, Paris, La Découverte, 2004, p. 147-168.
- MARRY, Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, Belin, 2004.

- PAILHE, Ariane et SOLAZ, Anne, Professional Outcomes of Internal Migration by Couples : Evidence from France, *Population, space and Place*, n° 14, 2008, p. 347-363.
- POCHIC, Sophie, Comment retrouver sa place ? Les pères cadres à l'épreuve du chômage, *Travail, genre et société*, n° 3, 2000, p. 87-108.
- SCHNEIDER, Norbert et COLLET, Beat (dir.), *Mobile Living Across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Opladen & Farmington, Barbara Budrich Publishers, 2010.
- SCHWEITZER, Sylvie, Du vent dans un ciel de plomb ? L'accès des femmes aux professions supérieures, XIX^e-XX^e siècles, *Sociologie du travail*, n° 183, 2009, p. 183-198.
- SINGLY, François (de), *Fortune et infortune de la femme mariée*, Paris, PUF, coll. « Quadrige », 2002.

Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique

Sîle O'Dorchai et Danièle Meulders

La recherche GENIUF, réalisée en 2011, porte sur les inégalités entre les femmes et les hommes dans les universités francophones de Belgique¹. Elle fait suite à une première étude menée en 2001 par le Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles portant sur la représentation des femmes dans la recherche au sein des institutions universitaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles intitulée « Alma Mater, Homo Sapiens »² (De Henau et Meulders 2003). Les principaux résultats de cette étude étaient les suivants :

1. Alors que la féminisation de la population étudiante est l'un des facteurs marquants de l'évolution observée au cours des trente dernières années en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Europe, le corps académique des universités reste profondément marqué par une ségrégation verticale importante.
2. Un rattrapage automatique semble utopique en moins d'une génération pour le personnel académique, puisque les proportions de femmes à chaque niveau sont largement inférieures aux pourcentages correspondants de femmes parmi les étudiants diplômés de la même génération.
3. La faible part des femmes dans les instances décisionnelles des universités et du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) révèle l'existence d'un fort plafond de verre.

Dix ans plus tard, en 2011, l'étude GENIUF – demandée par les Ministres Fadila Laanan et Jean-Claude Marcourt – a été l'occasion de mesurer les évolutions qui se sont produites, d'en analyser les causes et de proposer des politiques susceptibles de corriger les inégalités observées. Ce sont les résultats de cette étude que nous essayerons de résumer très brièvement ici.

L'objectif de cette nouvelle recherche (Meulders, O'Dorchai et Simeu, 2012) était de mettre en évidence les évolutions des populations étudiantes au cours des dix dernières années dans les différentes universités francophones de Belgique et d'analyser la représentation des femmes aux différents niveaux de la carrière académique afin de tester l'hypothèse du cheminement spontané vers plus d'égalité. Cette recherche s'est aussi penchée sur les causes des inégalités constatées et enfin, sur les politiques qui pourraient être mises en œuvre pour les corriger.

Evolutions des populations étudiantes et représentation des femmes en milieu universitaire

En vingt-et-un ans, entre 1988 et 2009, le nombre d'étudiants est passé de 52 884 à 77 346 dans les universités francophones de Belgique ; au cours de la même période, le pourcentage d'étudiantes a augmenté de 43% à 54%. Depuis 2000, les filles sont majoritaires parmi les étudiants et leur pourcentage ne tend pas à se stabiliser.

Ces chiffres sont comparables à ceux observés au niveau de l'Union Européenne (EU27) où les étudiantes représentaient en moyenne 56% des effectifs de l'enseignement supérieur en 2009. Dans tous les pays de l'Union Européenne à l'exception de Chypre, le pourcentage de femmes parmi les étudiants de l'enseignement supérieur dépasse les 50%. La Belgique affiche un pourcentage de 55%, proche de la moyenne européenne ; la part des étudiantes est légèrement plus élevée dans les universités francophones (56%) que dans les néerlandophones (54%). Dans certains pays, la proportion d'étudiantes dépasse les 60%, c'est le cas en Suède, en Slovaquie, en Estonie et en Lettonie. En ce qui concerne les pays situés hors Union Européenne, le Japon compte 46% d'étudiantes et les États-Unis, 57%.

La féminisation de la population étudiante se traduit par un écart croissant entre le niveau d'éducation des femmes et des hommes en Europe. En Belgique en 2010, 50% des femmes âgées de 30 à 34 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur alors que pour les hommes ce pourcentage n'est que de 39%. Dans tous les pays européens, le pourcentage de femmes de ce groupe d'âge diplômées de l'enseignement supérieur est plus élevé que celui des hommes et l'écart est élevé : il dépasse 10 points en Pologne, au Portugal, en Slovaquie, en Finlande, en Belgique, en Estonie, en Irlande, en Espagne, en Lettonie, en Lituanie et en Suède.

En 2009-2010, dans le secteur des sciences humaines, c'est dans les sciences psychologiques et de l'éducation (19%), en traduction et interprétation et en langues et lettres (23%) que les hommes étaient les moins nombreux. Dans le secteur des sciences, les femmes étaient majoritaires en biologie où elles représentaient 55% des étudiants, leur proportion n'était

que de 18% parmi les ingénieurs et de 6% parmi les informaticiens. Dans le secteur des sciences de la santé, les hommes étaient majoritaires en sciences de la motricité (55%) mais minoritaires dans les autres domaines.

En ce qui concerne les premières inscriptions, les jeunes femmes sont majoritaires dans des filières qui accueillent 66% des étudiants qui s'inscrivent pour la première fois à l'université, leurs choix sont donc plus larges que ceux des garçons et pourtant le discours est toujours le même : pourquoi ne choisissent-elles pas l'informatique, les études d'ingénieur, la physique, la chimie, disciplines qui accueillent 8% des nouveaux inscrits ? Personne ne s'inquiète, par contre, du faible pourcentage d'hommes en psychologie (19% des inscrits), en langues et lettres (23% des inscrits) ou parmi les vétérinaires (32% des inscrits). Pourtant, au vu des évolutions, il est temps d'interroger la diminution du nombre d'étudiants masculins dans de nombreuses filières ainsi que la faiblesse relative de leurs résultats en premier et deuxième cycles.

L'examen de la répartition des femmes et des hommes entre les différents niveaux montre que les déséquilibres deviennent de plus en plus importants au fur et à mesure que l'on grimpe les échelons supérieurs de la carrière académique. Malgré la réduction des écarts aux différents niveaux hiérarchiques, qui amène quasi à la parité parmi les assistant-e-s, on compte peu de professeures ordinaires (10% en 2010). On retrouve toujours le célèbre graphique en ciseaux qui témoigne de l'effet du tuyau percé : de majoritaires parmi les étudiants des deux premiers cycles, on perd les femmes au niveau du doctorat et, d'égales parmi les assistant-e-s, la proportion des femmes diminue fortement au fil des échelons pour ne plus être que de 10% parmi les professeurs ordinaires.

Avec un tel pourcentage de femmes parmi les professeurs, la Belgique se trouve au niveau des pays européens où la situation est la moins favorable, la moyenne européenne est de 19%.

Le calcul de la part des femmes dans les organes de décision débouche sur un constat sans appel tant au niveau des universités qu'au niveau du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS) : les hommes détiennent le pouvoir et il est difficile d'imaginer qu'un pouvoir de décision aussi masculin ne prenne pas, en toute inconscience peut-être, des décisions biaisées susceptibles d'aggraver les inégalités de genre.

Dans un deuxième temps, nous nous sommes penchées sur les causes des inégalités observées et nous avons interrogé les conditions qui font que les femmes restent derrière les hommes.

Dans la littérature relative au plafond de verre, deux approches des inégalités de carrières sont représentées :

- la première approche se focalise sur les femmes, insiste sur le rôle exercé par l'inégale division des tâches ménagères et éducatives qui obère les trajectoires professionnelles des femmes ; on y parle de choix, de stratégies et d'aspirations différentes des femmes et des hommes par rapport à leurs carrières, avec pour mots clés « auto-sélection » et « auto-exclusion » (Marry, 2010 : 172),

- la seconde approche interroge le fonctionnement des universités et le modèle masculin qu'il véhicule et privilégie, les mots clés sont ceux de « l'exclusion » et de la « discrimination ».

C'est autour de ces deux approches, qui peuvent être complémentaires et s'entrecroiser, qu'a été construite l'analyse des causes.

Les causes des inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique

Les références à la littérature ont été éclairées par les résultats de deux enquêtes menées auprès d'un groupe de personnes ayant défendu leur thèse de doctorat il y a une dizaine d'années, et auprès des membres du corps professoral nommés à titre définitif dans les universités francophones de Belgique. Ces deux enquêtes révèlent que les inégalités sont liées d'une part à des « manières de faire » des femmes, et d'autre part, au fonctionnement des institutions.

« Faute des femmes »

Moindre ambition. Les femmes renonceraient d'elles-mêmes à certains postes : l'habitus féminin de modestie, l'autodépréciation, l'attention à autrui détourneraient les femmes de la course au pouvoir.

Choix raisonnables. Les contraintes familiales ont des effets sur la carrière professionnelle des femmes : l'inégale répartition du travail domestique conduirait les femmes à faire des « choix raisonnables » de carrière.

Cependant, et malgré ces « choix » effectués par les femmes elles-mêmes, la problématique de leur disparition aux postes les plus élevés concerne l'ensemble des femmes. Les causes des inégalités doivent donc également être recherchées ailleurs.

Fonctionnement des institutions

Poids du modèle masculin sur la conception dominante de la carrière professionnelle. La carrière et le profil type du chercheur correspondent à un modèle masculin : activité à 120%, carrière linéaire, disponibilité et mobilité totale. À ce sujet, Isabelle Stengers précise d'ailleurs : « *On pour-*

rait dire que la carrière a été conçue pour les hommes, et même pour les hommes bénéficiant du soutien de celles qui tiennent la maison, s'occupent des enfants, leur épargnent les soucis pratiques, et leur permettront de passer des nuits blanches au laboratoire et de s'absenter lors des nombreux stages et déplacements à l'étranger que suppose la carrière d'un chercheur » (Stengers, 2010 : 26).

Critères et procédures de nomination et de promotion : le discours de l'excellence. Il y a un manque de transparence dans les critères et procédures de nomination et de promotion. Le discours de l'excellence est en décalage avec la réalité.

Composition des commissions de promotion et de nomination. L'analyse des données collectées auprès des universités révèle que les femmes sont très faiblement représentées dans les commissions de promotion et de nomination.

Importance des réseaux professionnels. Les femmes ont du mal à intégrer les réseaux constitués majoritairement d'hommes, ce qui les pénalise sur plusieurs plans (sources de financement, promotions, etc.).

Analyse des politiques mises en œuvre pour réduire les inégalités de représentation des femmes et des hommes

La troisième partie de notre étude a été consacrée à l'analyse des politiques à mettre en œuvre pour éliminer les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein de la population étudiante, ainsi qu'aux différents niveaux de la carrière académique dans les universités francophones de Belgique. Plusieurs universités dans le monde mènent des politiques en vue de favoriser l'égalité, soit parce qu'elles y sont tenues par la loi, soit parce qu'elles en ont pris l'initiative. En effet, les actions des universités en faveur de l'égalité entre femmes et hommes peuvent être imposées par la législation générale relative à l'égalité femmes/hommes, être imposées par la législation spécifique aux universités ou être le fait d'initiatives propres aux institutions.

Nous avons regroupé les politiques mises en œuvre par différentes universités pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes en sept catégories :

1. les politiques relatives à la visibilité et aux informations statistiques ;
2. les politiques relatives à la promotion de l'enseignement et des études genre ;
3. les politiques relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels ;

4. les politiques relatives aux promotions et recrutements ;
5. les programmes de mentoring (mentorat), de coaching et de mise en réseau ;
6. les politiques à l'égard des étudiants/étudiantes ;
7. les mesures relatives à l'articulation entre vie professionnelle et familiale.

Les politiques relatives à la visibilité et aux informations statistiques

L'absence de réflexion sur les inégalités dans les universités et le déni de discrimination sont confortés par l'invisibilité du problème : ne pas récolter de données sexuées, ne pas procéder à une analyse systématique et régulière des évolutions permet de se voiler la face et débouche sur l'inaction. La systématisation de la ventilation par sexe de toutes les statistiques relatives aux étudiants et au personnel de toutes les universités et du FNRS sont une condition nécessaire pour que les inégalités puissent être mises en évidence et suivies. Il est aussi essentiel de ne pas se limiter à des informations statiques de stock mais de développer des analyses longitudinales pour permettre d'identifier les causes et les processus de déperdition aux différents niveaux. Les données qui font défaut sont celles qui permettent d'appréhender les durées, les flux, les passages. Or, elles existent ! La récolte de statistiques par sexe est une condition nécessaire mais pas suffisante. Sur base de ces données un rapport annuel sur l'état de l'égalité devrait être rédigé par chaque université, rapport qui pourrait être synthétisé par le conseil des recteurs pour l'ensemble des universités francophones de Belgique. Le rapport annuel est indispensable pour suivre la progression vers l'égalité. La rédaction d'un plan d'action pour l'égalité est la suite logique des constats effectués, il s'agit de demander aux universités de proposer des mesures, de se fixer des objectifs pour plus d'égalité entre femmes et hommes, et d'évaluer les effets des politiques mises en œuvre. Cette pratique est largement répandue dans les universités européennes. Dans certains cas, elle est imposée par la loi. La présence d'organes chargés de la question de l'égalité joue un rôle crucial dans la promotion des femmes à l'université. Plusieurs tâches peuvent leur être assignées : l'élaboration des plans d'action et des politiques en faveur de l'égalité, l'élaboration des rapports sur l'égalité, la gestion des fonds, la désignation de délégués pour les procédures de nomination et de promotion (Castaño *et al.*, 2010). Pour la visibilité, la féminisation systématique des titres et des fonctions est importante car elle permet de briser les stéréotypes masculins associés aux métiers de la recherche. Malgré le décret de 1993, la féminisation des titres n'est toujours pas systématique dans toutes les universités.

Les politiques relatives à la promotion de l'enseignement et des études genre

L'institutionnalisation des études genre est un indicateur de l'importance accordée aux inégalités dans la recherche et l'enseignement. Afin d'assurer une meilleure visibilité aux différentes équipes de recherche travaillant sur le genre, nous suggérons la création d'instituts qui regrouperaient au sein des universités les équipes travaillant sur le genre afin d'encourager la collaboration pluridisciplinaire et de doter ces instituts de fonds pour encourager les recherches pluridisciplinaires sur le genre. Il n'existe pas dans notre pays de programme d'enseignement portant sur le genre alors que dans d'autres pays européens différents Masters existent qui s'adressent soit aux étudiants soit aux personnes qui ont déjà intégré le marché du travail. Il faudrait donc développer cette idée en Belgique. Une autre manière de promouvoir les femmes et de les valoriser est de montrer ce dont elles sont capables, et de récompenser leurs mérites par le biais de chaires, prix, bourses, fonds réservés aux femmes, etc. La visibilité des études genre peut aussi être favorisée par l'organisation de colloques et de conférences. Les universités doivent aussi être sensibilisées quant à leur choix de *docteurs honoris causa*. Par exemple, en 2010, l'Université Libre de Bruxelles a, à l'occasion de son 175^e anniversaire, décerné ce titre à treize personnalités remarquables parmi lesquelles on ne comptait qu'une seule femme.

Les politiques relatives à la représentation des femmes dans les organes décisionnels

Les femmes sont peu représentées ou tout simplement absentes des commissions dans les organes décisionnels des universités et du FNRS. Faut-il imposer des quotas comme c'est le cas pour les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse depuis juin 2011 ? Il n'y a à ce niveau aucun argument qui puisse invoquer la compétence, ni au sein du corps étudiant, ni au sein du corps académique, des doyens, des recteurs et des présidents puisque la majorité d'entre eux n'ont aucune compétence particulière dans le domaine de la gestion et de l'administration. Il s'agit donc purement ici d'une question de volonté de laisser plus de place aux femmes.

Les politiques relatives aux promotions et recrutements

Une répartition équilibrée des femmes et des hommes aux différentes étapes de la carrière académique passe non seulement par la transparence des procédures de recrutement/nomination/promotion, mais également par une meilleure représentation des femmes dans les commissions de sélection. Par transparence des procédures de recrutement, de nomination et de promotion, il faut entendre une plus grande clarté, qui passe par une formalisation solide. Il paraît aussi essentiel de promouvoir la présence de femmes dans les commissions scientifiques. Pour ce faire, des mesures

telles que la présence d'un délégué ou d'une déléguée à l'égalité ou l'exigence d'un pourcentage minimum de femmes au sein des commissions peuvent être adoptées. Afin d'augmenter la part des femmes dans le milieu académique différentes mesures peuvent être adoptées. Il peut s'agir de l'allocation de fonds au *prorata* du nombre de femmes nommées ou de l'obligation de nommer/recruter des femmes. Enfin, une initiative suisse a retenu notre attention, celle des commissions de la relève créées pour favoriser à terme une meilleure représentation des femmes aux différents échelons de la carrière académique. Elles ont pour mission de repérer les jeunes femmes qui ont des aptitudes pour poursuivre une carrière académique et de leur donner la possibilité de mener une activité de recherche.

Les programmes de mentoring, de coaching et de mise en réseau

Les désavantages auxquels les femmes font face sont aussi dus au manque d'information et de communication au sein du département ou dans l'institution. Les femmes ne sont pas toujours bien informées des possibilités de carrière, elles sont aussi confrontées au manque de modèles. Une série de mesures positives ont pour objectif de soutenir et d'assister les jeunes femmes dans la construction de leur carrière, il s'agit du *mentoring*, du *coaching* et de la mise en réseau ou encore d'initiatives comme celles des universités d'été qui visent à apporter un soutien aux femmes.

Les politiques à l'égard des étudiants/étudiantes

Parmi les politiques qui ciblent les étudiants et les étudiantes figurent les programmes de sensibilisation aux stéréotypes de genre, l'encouragement des filles et des garçons à s'inscrire dans toutes les filières et le développement de mesures pour concilier vie estudiantine et parentalité.

Les mesures relatives à l'articulation entre vie professionnelle et familiale

Le modèle masculin de carrière qui régit les universités rend difficile l'articulation entre carrière professionnelle et vie familiale, particulièrement pour les femmes étant donné qu'elles restent le plus souvent en charge des tâches domestiques. Pour aider les parents, la mise en place de services de garde d'enfants efficaces, de qualité et avec des plages horaires larges, est une condition nécessaire tout comme le remplacement systématique des personnes en congé de maternité afin de ne pas décupler leur charge de travail quand le congé se termine. En outre, il importe que toute période d'absence liée à la parentalité soit prise en compte dans le calcul de l'ancienneté et dans la comparaison des publications entre candidats. D'autres mesures portent sur l'organisation du travail qui doit prendre en compte la dimension familiale comme la programmation des réunions importantes (conseils facultaires, commissions et jurys, etc.) pendant les heures de travail.

Conclusion

Partant du constat que les conclusions principales de notre étude menée en 2011 restent valables aujourd'hui, nous pensons qu'il faudrait demander aux universités :

- La rédaction d'un rapport annuel sur l'égalité ;
- La rédaction d'un plan pour plus d'égalité ;
- La désignation de personnes et d'organes en charge de la question d'égalité ;
- Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes décisionnels ;
- La présence d'un pourcentage minimum de femmes dans les commissions de nomination et de promotion ou, à défaut, la désignation d'une personne responsable de veiller à plus d'égalité ;
- De fédérer et d'assurer une visibilité aux groupes de recherche qui travaillent sur le genre ;
- De promouvoir la sensibilisation aux inégalités entre femmes et hommes dans les enseignements ;
- De développer les systèmes de garde d'enfants, notamment pour favoriser la participation des parents à des colloques, conférences, etc.;
- De veiller à ce que la féminisation des titres soit bien effective.

Par ailleurs, la Fédération Wallonie-Bruxelles qui est compétente en matière d'enseignement supérieur pourrait et même devrait :

- Promouvoir les études genre en créant un master études genre qui serait développé par les différentes universités ;
- Continuer et intensifier les programmes de sensibilisation des étudiantes et des étudiants aux orientations d'études ;
- Créer un évènement de sensibilisation à l'image de la biennale de l'Université de Lyon et organiser des conférences ;
- Créer un prix ou financer des bourses réservées aux femmes ;
- Soutenir les actions de *mentoring* en faveur des jeunes femmes.

Ce n'est qu'en mettant en place de telles politiques que les inégalités de représentation des femmes et des hommes au sein des universités francophones de Belgique pourront être réduites.

Notes

1. La recherche GENIUF a été subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Égalité des Chances et de l'Enseignement supérieur.
2. Cette étude fut réalisée à la demande de la Ministre Françoise Dupuis en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

Bibliographie

- CASTAÑO Cecilia, MÜLLER, Jörg, GONZALEZ, Anna, et PALMEN Rachel, Policy towards gender equity in science and research, Meta-analysis of gender and science research – Topic report, http://www.genderandscience.org/doc/TR7_Policies.pdf, 2010.
- DE HENAU, Jérôme et MEULDERS, Danièle, *Alma Mater, Homo Sapiens ? Quel genre pour la recherche universitaire ?*, Bruxelles, Editions du Dulbea (Brussels Economic Series), 2003.
- MARRY, Catherine, Le plafond de verre dans le monde académique, l'exemple de la biologie. In FASSA Farinaz et Sabine KRADOLFER (Eds.), *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*, Zürich, Seismo, coll. « Sciences sociales », 2010, p. 171-191.
- MEULDERS, Danièle, O'DORCHAI, Sile et SIMEU, Natalie, *Alma Mater, Homo Sapiens II. Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique*, GENIUF (Synthèse), Bruxelles, Editions du Dulbea, 2012.
- STENGENS, Isabelle, L'étoffe du chercheur : une construction genrée. In FASSA, Farinaz et KRADOLFER, Sabine, (Eds.), *Le plafond de fer dans l'université, Femmes et carrières*, Zürich, Seismo, coll. « Sciences sociales », 2010, p. 25-42.

**La féminisation des professions :
une expression à double sens.
De l'augmentation numérique
à la transformation des valeurs
professionnelles.
Le cas du barreau et de la magistrature***

Adeline Cornet

De la « féminisation » des professions « masculines »¹

Contrairement à ce qu'il est aisé de penser, les femmes ont de tout temps travaillé (Gavray, 2003-2004 : 67). Cependant, ce qui caractérise notre époque, c'est l'expansion du travail féminin. En effet, les femmes font aujourd'hui partie intégrante de l'élévation générale constatée du niveau de qualification des emplois, ainsi que de l'évolution des professions qualifiées et des postes de « cadre » en général (Meron, 2005 : 248). Il est également de plus en plus courant de trouver des femmes dans des emplois traditionnellement masculins, que ces derniers soient des métiers techniques ou des métiers prestigieux : l'armée (Héas *et al.*, 2007), la médecine (Cacouault-Bitoux, 2001 ; Lapeyre et Le Feuvre, 2004), l'ingénierie (Daune-Richard et Devreux, 1992 ; Marry, 2004), la politique (Bereni *et al.*, 2008 : 167-181 ; Paelotti, 2005), le monde académique (Amancio, 2005 ; Sabatier, Carrere, Magematin, 2005-2008), la police (Pruvost, 2001 & 2007 ; Boussard, Loriol, Caroly, 2007, Beauchesne, 1999 ; Rabe-Hemp, 2009) ou encore la magistrature.

* Le présent écrit trouve sa source principale dans la thèse de l'auteure, ainsi que dans son article paru dans les *Cahiers du CIRHiLL*. De nombreuses données ou réflexions ici brièvement présentées sont plus amplement développées dans les écrits précités.

La « féminisation » des professions juridiques¹

Les professions juridiques, leur structure, leur organisation et leur déontologie, de part leur histoire même, ont été établies sans que le point de vue des femmes ait été pris en compte. En effet, bâties alors que les professionnels du droit étaient issus de grandes familles à la tradition juridique, les valeurs de la profession se sont construites autour de l'homme et marié, se consacrant entièrement à son travail, son épouse prenant l'entière charge de la vie familiale et domestique en charge. Ces valeurs, fortement masculines, reposant « sur les libertés individuelles, le mythe de l'excellence et la survalorisation de la vie professionnelle » (Williams, 1991 : 80), se sont perpétuées au cours des siècles pour devenir des normes établies et acceptées comme naturelles, caractérisant la profession et l'image innée que l'on se fait des professionnels du droit ; les femmes n'y correspondant évidemment pas.

Au cours du 20^e siècle, en France, en Belgique et au Québec, les femmes se sont vu ouvrir les portes de ces professions et leur présence en leur sein n'a cessé de croître. Si bien qu'à l'heure actuelle, où les femmes occupent visiblement les fonctions de l'ensemble des professions juridiques, nombreux sont ceux qui affirment que ces professions se sont « féminisées » (Boigeol, 2004 : 517).

Mais derrière cette affirmation en apparence simple, qu'en est-il réellement ? Que recouvre exactement ce terme « féminisation » ? L'ambiguïté du terme l'associe à une évolution quantitative comme qualitative (de Singly, 1993 : 54). La question peut alors légitimement être posée : au delà de la présence numérique des femmes au sein d'une profession – évolution quantitative² –, cette présence entraîne-t-elle une modification des valeurs de la profession vers des valeurs considérées comme plus « féminines » – évolution qualitative. Autrement dit, la présence de femmes modifie-t-elle le fonctionnement et la culture d'une profession ? C'est toute la question de l'impact autre que numérique de l'arrivée des femmes dans les professions qui est ici posée³.

L'arrivée des femmes dans les professions juridiques

Non seulement la magistrature et le barreau ont été bâtis par et pour des hommes, mais, à l'échelle de l'histoire de ces professions, ce n'est que très récemment que les femmes s'en sont vu ouvrir les portes. En effet, fin du 19^e siècle, les professions juridiques n'apparaissaient pas comme « féminisables » ; l'exercice du barreau et de la magistrature étant considérés, par tout un chacun à cette époque, comme un office viril dont les femmes étaient naturellement exclues (Cacouault-Bitaud, 2001 : 98-99).

En Belgique, comme en France, cette exclusion « naturelle » persista bien plus longtemps que pour d'autres professions universitaires et prestigieuses comme l'enseignement ou la médecine. Les raisons évoquées à l'époque étaient essentiellement de trois ordres :

- Tout d'abord, **la nature des femmes et les obligations y afférentes**. Laisser entrer les femmes dans ces professions, cela aurait été leur donner une raison de se détourner du rôle alors considéré comme premier d'une femme : la maternité ;

- Ensuite, **leur incapacité politique** – consacrée dans le code civil et illustrée de nombreuses manières notamment par l'absence du droit de vote – les rendant juridiquement inaptes à exercer toute fonction de souveraineté ;

- Enfin, de manière plus globale, la principale raison évoquée resta **la nature**, et le fait qu'il n'était nul besoin d'énoncer dans la loi une interdiction considérée comme naturelle aux yeux de tous (Raes, 1999 : 187).

Au Canada, les femmes durent également faire face à des principes juridiques généraux de *common law* (lois communes) en vertu desquels elles furent considérées comme inaptes à occuper des charges publiques, ces charges étant réservées, par la loi, aux « personnes », terme dont l'interprétation alors faite par les juridictions excluait les femmes.

Pourtant, au Canada, comme en France et en Belgique, existait alors un principe juridique général selon lequel « *les textes de lois rédigés au masculin s'appliquent aussi, en principe, aux personnes de sexe féminin* » (Pirard, 1993 : 216). Or, les lois régissant le barreau et la magistrature ne stipulaient aucune interdiction expresse aux femmes d'y postuler. Malgré cela, une nouvelle fois encore, les rôles « naturellement » dévolus aux femmes furent considérés comme supérieurs aux règles générales du droit, définissant les devoirs d'épouse et de mère comme les offices devant prioritairement et préférentiellement être occupés par les femmes.

Pour autant, une lecture attentive des écrits de l'époque nous apprend que, derrière le refus général de voir les femmes accéder aux professions juridiques, se cache en réalité une réticence très spécifique chez les hommes : celle de voir arriver les femmes au Siègre. En effet, si l'idée que des femmes puissent devenir avocates ne réjouissait guère, c'est surtout l'idée que des femmes, avocates, puissent être amenées à suppléer des juges, et ainsi exercer une fonction de souveraineté, qui constitua la principale raison de ce refus.

Les pionnières

Après de longs combats, peu à peu, les femmes obtinrent, au cours du 19^e et du 20^e siècle, le droit de postuler et d'exercer les professions juridiques⁴.

Au barreau comme dans la magistrature, les premières femmes à exercer ces professions furent peu nombreuses. Leur entrée, discrète, se traduit par une stratégie d'assimilation. En effet, priées de ne pas mettre en péril, par leurs comportements et leur sexe, l'image de la profession, les pionnières endossèrent les normes en vigueur de la culture professionnelle masculine sans les remettre en cause. Sujettes à de nombreuses observations du fait de leur sexe, les femmes se protégèrent également, par leur comportement d'assimilation, d'erreurs ou de fautes qui n'auraient pas manqué de leur être plus violemment imputées du fait de leur féminité.

En s'adaptant ainsi à la culture professionnelle en vigueur et aux attentes liées à l'exercice de ces professions, ces pionnières cherchèrent à prouver, aux autres comme à elles-mêmes, qu'elles étaient légitimes dans leur exercice professionnel. « *Pour se faire accepter, les pionnières durent développer des stratégies de surconformisme, adopter un comportement qui fasse oublier leur état et les soupçons qui pesaient sur elles, montrer qu'elles étaient des [magistrats ou des avocats] avant d'être des femmes. Elles vont accepter de se couler dans un comportement contraint pour gagner leur reconnaissance professionnelle* » (Boigeol, 1999 : 158).

Les pionnières adoptèrent donc cette stratégie d'assimilation, non seulement pour elles-mêmes dans un souci d'intégration, mais aussi parce qu'elles y furent poussées par leurs collègues et leurs supérieurs.

« *Il fallait rentrer dans le moule, il fallait absolument qu'on donne une image qui soit celle d'un juge d'instruction et non pas celle d'une femme juge d'instruction parce que sinon, on était définitivement voué aux gémonies* » (Magistrate in Boigeol, 1993 : 515).

Ce surconformisme s'explique donc comme une nécessité, pour les pionnières, dans le but de se fondre dans l'environnement masculin de ces professions.

« *[...] on mène des vies d'hommes évidemment [...]* » (Magistrate 19 in Cornet, 2015).

Cependant, cette stratégie d'assimilation trouve également une explication complémentaire dans une nécessité, pour les magistrats, de sauvegarder leur habitus professionnel. En effet, par leur arrivée, les femmes mirent en danger « *la spécificité des « vertus masculines » attribuées aux fonctions de magistrat. L'autorité, le contrôle de soi, la force de la voix, attributs essentiels à l'exercice de la fonction, sont considérés, a priori, comme des caractéristiques masculines* » (Boigeol, 1996 : 124). La remise en cause,

par l'arrivée des femmes, de ces caractéristiques, de cet habitus professionnel, explique donc également cette pression à la conformité que les magistrats exercèrent sur les pionnières.

Enfin, en intégrant des lieux professionnels historiquement masculins, les pionnières du barreau et de la magistrature investirent des lieux de production de l'identité masculine, de personnages sociaux et sexués, et vinrent, de ce fait, bouleverser cette production de masculinité. Par là même, et n'ayant pas de modèle, ces pionnières furent contraintes de créer leur fonction « au féminin ». Bien souvent « *les contraintes qui [pesèrent] sur elles [furent] telles qu'elles [furent] souvent amenées davantage à reproduire le modèle masculin, parfois même en l'accentuant, qu'à innover* » (Boigeol, 2007 : 83). Mais plus encore, bien souvent elles définirent leurs actions « *en s'opposant aux représentations habituellement associées à leur sexe* » (Boigeol, 2007 : 83), et en adoptant une forme de surenchère conformiste.

Par pression de leurs collègues et de leur profession, comme par volonté de faire leurs preuves et de dépasser les soupçons d'incompétence associés à leur statut de femme, les pionnières vont donc définir un modèle professionnel au féminin en se conformant – voire en se surconformant – à la culture professionnelle masculine en vigueur, entraînant le risque que le modèle égalitaire soit en réalité une simple assimilation aux modèles masculins⁵ (*cf. infra*).

La « féminisation » du barreau et de la magistrature

Peu nombreuses durant les premières années, la présence des magistrats et des avocates s'est accentuée au fil du temps, au point qu'à l'heure actuelle, en France et en Belgique, le barreau et la magistrature sont décrites comme des professions « féminisées ».

Mais que recouvre exactement, quantitativement et qualitativement, cette « féminisation » ?

*Le barreau*⁶

Au Canada, comme en France et en Belgique, à l'heure actuelle, les femmes sont aussi nombreuses que les hommes à prêter le serment du barreau.

Pour autant, accéder et se maintenir dans les cabinets privés et y devenir associé n'est pas chose aisée. Les grands cabinets exigent de leurs avocats une grande disponibilité, un nombre important d'heures de travail en ce compris les soirs et week-ends, ainsi que de nombreuses relations à la clientèle et activités sociales avec les partenaires. Le monde des cabinets privés est donc un monde exigeant, avec une sécurité d'emploi précaire et liée au nombre d'heures prestées ainsi qu'une ambiance de travail compétitive.

« De longues heures, un travail dur, un faible salaire, mais surtout un haut niveau de stress »⁷ (Avocate in Brockman, 1992 : 71).

Parmi les obligations professionnelles liées à l'exercice en cabinet, les relations publiques avec les clients et les activités sociales avec les partenaires du cabinet y occupent une place importante. La plupart des activités clientèle se centrent autour d'intérêts masculins – d'équipes sportives ou activités ouvertement sexistes⁸ –, et il est difficile pour les femmes soit d'y être conviées, soit de s'y sentir à leur place, ces activités pouvant les mettre dans une situation compromettante face à leur client ou en difficulté face à leurs obligations familiales ou parentales.

De plus, « la culture juridique centrée sur les hommes [...] restreint les possibilités de perfectionnement professionnel des femmes au sein de la pratique » (Groupe de travail de l'ABC, 1993 : 63). En effet, il apparaît que les femmes obtiennent plus difficilement des dossiers importants ou prestigieux et se voient attribuer moins de confiance pour des relations à la clientèle. Elles se voient, en outre, plus souvent confier des tâches cléricales, administratives ou de rangement. Par ailleurs, il semble que certaines spécialités juridiques soient plus valorisées que d'autres et que les plus « nobles » d'entre elles soient le fief des hommes alors que les moins « nobles » seraient des domaines majoritairement féminins. Les femmes sont, par exemple, bien plus nombreuses à travailler dans le droit de la famille ou dans le droit de la jeunesse. Elles sont, par contre, écartées du droit corporatif, du droit pénal ou du droit fiscal qui sont des bastions masculins. Les femmes sont donc nombreuses à exercer dans des branches du droit qui sont les moins lucratives, les moins prestigieuses et les moins porteuses du point de vue de l'avancement professionnel. De même, les femmes ont plus de difficultés à créer des liens avec les avocats seniors du cabinet. Elles se voient alors privées de l'appui des anciens avocats dont le rôle de mentor est essentiel dans la transmission des valeurs du cabinet et dans l'apprentissage professionnel. L'absence de mentor(s), dont l'avis est un facteur clé dans l'évaluation des avocats et dans leur admission au statut d'associé, a une incidence certaine sur l'évolution professionnelle des avocates et sur leur confiance en elles. Les avocates se trouvent donc désavantagées par rapport à leurs collègues masculins, et ce tant au niveau de leur formation que de l'assistance que les plus anciens avocats du cabinet apportent aux jeunes recrues pour leur développement professionnel et la création d'une clientèle.

Dans une telle culture professionnelle, les femmes se retrouvent alors au sein d'un cercle vicieux dans lequel, éloignées de dossiers les plus prestigieux et des relations avec les clients, elles ne peuvent faire leurs preuves au sein du bureau et ainsi développer leurs pratiques et promouvoir leur avancement.

En outre, il semble que le manque d'accommodation aux responsabilités familiales soit le plus grand obstacle à l'avancement dans les cabinets. Vie privée et carrière professionnelle y semblent difficilement conciliables, et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. En effet, exercer dans des cabinets privés demande souvent un engagement total envers l'exercice professionnel, souvent au détriment d'une qualité de vie privée. Les avocats sont essentiellement évalués sur le nombre d'heures facturables. Et force est de constater qu'aucune accommodation n'est faite pour les avocats ayant des enfants.

« *Les horaires longs et irréguliers ont rendu impossible de mener une vie personnelle ordinaire. [Il est] difficile de mener des activités extérieures* »⁹ (Avocate in Brockman, 1992 : 69).

« *Je ne me vois pas élever une famille tout en pratiquant le droit* »¹⁰ (Avocate in Brockman, 1992 : 70).

Cependant, ce sont les femmes qui portent le plus lourd tribut de cette difficile conciliation. En effet, non seulement ces dernières ont encore majoritairement en charge les responsabilités familiales – ce qui les empêche notamment de pouvoir faire autant d'heures par semaine que leurs collègues masculins, mêmes jeunes pères (Bouffartique, 2005 : 4 ; Guionnet et Neveu, 2007 : 132) – mais elles sont également victimes de stéréotypes préjugant qu'une femme mère de famille va nécessairement donner la priorité à sa famille et ainsi ne pas être en mesure de fournir les heures et le travail souhaités pour un avancement.

« *La plupart des associés masculins partent du principe que les femmes choisiront, à un certain stade, la famille, même si vous semblez être exactement aussi engagée, tenace et déterminée que vos collègues masculins à arriver au sommet* »¹¹ (Avocate in Sommerland, 2002 : 223).

Le message des cabinets est donc clair : si les femmes souhaitent consacrer du temps à leur vie de famille, elles n'ont pas beaucoup d'avenir dans la pratique du droit. « *Le fait de considérer qu'il est essentiel pour un avocat de se dévouer totalement à la pratique dresse des obstacles culturels pour les femmes qui tentent d'en arriver à un juste équilibre entre leur carrière et leur famille* » (Groupe de travail de l'ABC, 1993 : 103).

De ce fait, de nombreuses avocates et mères de plusieurs enfants décident de quitter le barreau.

« *Et puis la vie a fait qu'en 84 j'ai accouché du premier enfant, j'en ai eu trois, et c'est avec la grossesse que j'ai réfléchi, mon mari étant avocat aussi, j'ai postulé [la magistrature]* » (Magistrate 9 in Cornet, 2015).

Ainsi, de nombreuses femmes décident, pour des raisons familiales, de quitter le barreau afin de trouver un rythme de vie plus adapté ou adaptable à leurs responsabilités familiales et à leur vie privée (Cornet, 2015).

Le passage du barreau à la magistrature ou l'impact associé de la culture professionnelle et des modes d'accès à la magistrature

La culture professionnelle du barreau est donc encore fortement masculine, et affecte les carrières des avocates. Mais plus encore, les études (Boigeol 1999 & 2004 ; Gadrey, 2001 ; Guillaume et Pochic, 2005 ; Meijas, 2007 ; Le Feuvre, 2007) laissent apparaître que le mode d'accès à une fonction a un lien notable avec la plus ou moins forte présence des femmes en son sein. En effet, lorsque la sélection à une profession se fait suivant des critères tels que « *la cooptation ou l'élection, les femmes sont nettement moins nombreuses* » (Boigeol, 2004 : 518). « *Lorsque la sélection repose sur l'appréciation personnelle, sur les recommandations, c'est davantage un système d'auto-reproduction qui s'instaure, système conservateur par excellence qui tend à éliminer les nouveaux venus* » (Boigeol, 1999 : 151), parmi lesquels, les femmes¹². Par ailleurs, les études laissent apparaître que « *les femmes ont d'autant plus de chances d'intégrer une profession que la sélection se fait suivant des critères scolaires, examens ou concours* » (Boigeol, 2004 : 518), c'est-à-dire des critères objectifs.

Dans le cas du barreau et de la magistrature, cet impact de l'objectivité des conditions d'accès sur les carrières des femmes est très clair. Et celui-ci, combiné à celui de la culture masculine du barreau, est clairement exemplifié par une comparaison entre le cas belge et le cas canadien.

Au Canada, la magistrature n'est pas un objectif professionnel en soi. Elle est le couronnement d'une longue carrière d'avocat, un poste de prestige, une reconnaissance des qualités professionnelles et des compétences acquises par un avocat d'expérience – dans un cabinet privé et non pas dans un poste public ou d'assistance juridique. Ce sont donc majoritairement les avocats des grands cabinets juridiques qui accèdent à la magistrature. Or il apparaît, au vu de la culture professionnelle dans la profession et des contraintes de celle-ci¹³, que les avocates sont moins nombreuses que leurs confrères à suivre ce *cursus honorum* durant leurs années de barreau. De la même manière, les avocats mènent généralement une carrière plus « visible » que les avocates qui sont également exclues des groupes d'influence et ne font pas partie des réseaux aidant à la nomination. Etant fortement absentes des secteurs et fonctions visibles et d'influence du fait des contraintes de la culture professionnelle masculine du barreau, les femmes sont, de ce fait, bien moins prises en considération lors des nominations à la magistrature.

De plus, au Canada, jusqu'en 1988, un total pouvoir discrétionnaire était laissé au gouvernement pour les nominations des avocats à la fonction régaliennne. « *A compter de 1988, un comité indépendant de sélection judiciaire a été établi pour chaque province. Ces comités évaluent les aptitudes des personnes qui ont manifesté leur intérêt pour la magistrature ou qui furent proposées par d'autres. Comme les comités ne travaillent pas en fonction de dégager une courte liste des meilleurs candidats et candidates, leurs recommandations sont assez nombreuses pour laisser un vaste choix au ministre de la justice* » (Tremblay, Pelletier, Pelletier, 2000 : 346). A l'heure actuelle, et malgré l'instauration de ces comités provinciaux, le Ministre de la justice garde donc un pouvoir discrétionnaire important dans la nomination des magistrats. De même, les influences de toutes sortes, dont politiques et personnelles, et en ce compris celles liées à la visibilité et à la longueur de l'expérience au barreau, continuent d'être requises pour prétendre à la magistrature. Au Canada, les avocates sont donc doublement victimes : une culture professionnelle masculine les tient éloignées d'un *cursum honorum* considéré comme nécessaire par un mode de recrutement subjectif ; les deux formes de discrimination s'additionnant à leur désavantage. Aujourd'hui, et malgré une évolution du mode d'accès à la magistrature vers moins de subjectivité, les magistrates continuent d'être moins nombreuses que les magistrats^{14 15}.

Le cas de la Belgique est tout autre. En effet, historiquement, les magistrats étaient nommés par le ministre de la justice. Ce dernier avait au départ toute liberté pour ce faire, mais au fil du temps, ce pouvoir s'est déplacé vers les partis politiques et a alors relevé d'une répartition des nominations entre les grands partis¹⁶. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agissait donc de nominations politiques où l'Etat avait un pouvoir discrétionnaire de désignation. Les candidats à la magistrature devaient alors faire preuve d'un bon « CV », mais également, pour la plupart du temps, des bons appuis politiques. En outre, les nominations, notamment dans les juridictions supérieures ou aux postes de chefs de corps, nécessitaient, pour le candidat, l'appui de ses pairs en plus de l'appui politique. Partant de cette forme extrême de subjectivité, la Belgique s'est progressivement dotée, dans la première moitié des années 1990, d'un système de recrutement et de nomination des magistrats plus objectif, notamment par l'instauration du Conseil Supérieur de la Justice et d'un examen de recrutement ouvert à tous les juristes ayant une année d'ancienneté professionnelle – que ce soit au barreau ou ailleurs. En Belgique, le système a donc doublement évolué vers moins de discrimination à l'encontre des femmes : non seulement les critères de recrutement se veulent bien plus objectifs que par le passé, mais il n'est plus nécessaire, pour les candidats, de faire preuve d'une expérience importante et reconnue au barreau – type d'expérience plus difficile

à obtenir pour une femme. Sans surprise, cette évolution s'associe à une augmentation numérique importante des magistrates : leur nombre a doublé entre 1995 (583) et 2010 (1148), et leur présence relative est passée de 30 à 46,6% (Cornet, 2015).

La culture professionnelle masculine du barreau entretient donc en son sein une forme de ségrégation au détriment des femmes, qui, combinée à des procédures de nomination à la magistrature basées sur la cooptation, les réseaux de connaissances ou les jeux d'influence, réduit notablement les possibilités, pour les femmes, d'accéder à la profession régaliennne. En effet, et malgré une forme d'assimilation, nombreuses sont les avocates qui sont tenues à l'écart de ces *cursus honorum* visibles, cursus qui sont encore nécessaires, dans de nombreux pays¹⁷, pour accéder à la magistrature¹⁸.

Le barreau comme exemple d'une profession à la culture au « masculin neutre »

Au Canada, les femmes rentrent dans les cabinets en aussi grand nombre que les hommes, mais elles sont bien plus nombreuses à les quitter. Certaines font ce choix pour s'assurer un certain confort de vie, n'arrivant plus à assumer une vie professionnelle exigeante avec une vie de famille. D'autres le font croyant avoir atteint la limite de leurs compétences personnelles.

En outre, celles qui demeurent au barreau doivent faire face à « *la rigidité de la culture organisationnelle et à l'hostilité que soulèvent souvent le point de vue et les valeurs des femmes* » (Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'égalité des sexes dans le système de justice au Canada, 1992 : 4). De plus, les problèmes d'accès à la clientèle, les difficultés à se créer un réseau de relations et la subjectivité des critères d'admission à des promotions ou au statut d'associé forment de véritables obstacles pour leur avancement professionnel.

Sous le couvert d'une forme de normalité socialement tolérée, voire d'une égalité brandie au nom des chiffres révélant leur présence de plus en plus importante au sein de la profession, il apparaît qu'en réalité les femmes sont victimes d'une discrimination systémique d'un milieu encore extrêmement masculin bien qu'en apparence neutre. Leur carrière, tant par son contenu que par son rythme, diffère de celle des avocats, et ne permet, quand elle est centrale dans les procédures d'accès à la magistrature, qu'à une minorité d'entre elles de prétendre à la profession régaliennne.

La magistrature

En France (Boigeol, 1993, 1996, 1999, 2004, 2007 & 2009 ; Chauvin, 2005) comme en Belgique (Raes, 1999 ; Cornet, 2015), l'évolution numérique des magistrates est indéniable. En Belgique, elles composent, en 1983, 15% du corps ; en 1995, 30% et 2010, elles sont 46,6%.

Tableau 1 : Présence des femmes dans la magistrature en chiffre absolu et en pourcentage

<i>Année</i>	Femmes	Hommes	Total des magistrats	Magistrates (%)
<i>1983</i>	246	1401	1647	15%
<i>1995</i>	583	1366	1949	30%
<i>2010</i>	1148	1314	2462	46,6%

Sources : Magali Raes (1999) et SPF Justice

De plus, et identiquement à ce qui se remarque sur l'ensemble du marché de l'emploi (Guionnet et Neveu, 2007 : 110 ; Maruani, 2006 : 8-9), ce sont des femmes qui sont venues remplir les effectifs et les augmentations du cadre de la magistrature. Les magistrates belges s'inscrivent donc pleinement dans ce mouvement européen où ce sont les femmes qui, depuis les années 1960, composent l'essentiel de la croissance de l'emploi (Maruani, 2006 : 8). Mais quel a été le réel impact de l'arrivée des femmes ?

Le droit et les pratiques professionnelles

Si la mixité du corps est actuellement, dans des pays comme la France et la Belgique, en phase d'être réalité, il semble opportun de s'interroger sur l'influence de cette présence des femmes sur le droit en lui-même comme sur les pratiques de la profession. Les femmes sont-elles à l'origine d'un renouvellement des valeurs et pratiques de la magistrature, ou, au contraire, n'ont-elles fait que suivre, imiter, se conformer à celles de leurs collègues masculins ?

Sur cette question, comme le soulignent Silius (2003 : 138) et Bothelho Junqueira (2003 : 446), les avis sont partagés : certaines études montrent des différences entre hommes et femmes, alors que d'autres soulignent que les femmes se sont conformées à la culture professionnelle masculine en vigueur dans la magistrature et que les valeurs dites féminines n'ont pas influencé la culture et les pratiques de la magistrature.

Les partisans de la différence

Les défenseurs du premier point de vue mettent en avant certaines différences, surtout au niveau des pratiques : les magistrates auraient une approche du droit autre que les hommes, voire produiraient une culture du droit d'un type nouveau (Huysse et Sabbe, 1999 : 25). Pour ces auteurs, la socialisation différenciée des femmes trouverait inévitablement l'une ou l'autre forme d'expression dans l'exercice professionnel des magistrates (Wilson, 1990 : 5).

De manière générale, les femmes sont perçues et se perçoivent elles-mêmes comme étant mieux organisées, plus attentives aux détails et aux contextes, plus responsables, loyales et rigoureuses dans l'application des lois que les

hommes (Roche, 2003 : 224 ; Boigeol, 1993 : 515). « *Les femmes seraient plus favorables à des procédures plus respectueuses du contexte. Elles seraient également plus enclines à la concertation et à la conciliation* » (Huysse et Sabbe, 1999 : 175). Cependant, aux dires de Huysse et Sabbe, les preuves à l'appui de cette thèse ne sont que très peu convaincantes (Huysse et Sabbe, 1999). Pour autant, certaines études menées au Canada et en Belgique viennent illustrer cette différence dans les pratiques du droit.

Au Canada, Belleau et Johnson (2005), s'interrogeant sur la différence que pourraient apporter les femmes juges dans la profession et au processus décisionnel à la cour suprême, concluent par un « oui non équivoque ». Cette conclusion est expliquée par le nombre important d'opinions dissidentes que les trois femmes juges de cette juridiction ont produit au long de la période étudiée. Pour les auteurs, les femmes, comme « *les membres de groupes sous-représentés au sein du corps judiciaire* » (Belleau et Johnson, 2005 : 39), amènent une vision dissidente à celle de la majorité, permettant ainsi au processus décisionnel d'articuler d'autres points de vue et de s'ouvrir à la différence.

Identiquement, Michelle Boivin (2013), évoquant le parcours de Claire L'Heureux-Dubé, magistrate pionnière d'avant-garde et modèle pour de nombreuses magistrates canadiennes, explique qu'elle « *a réussi à réhabiliter l'image des femmes – de toutes les femmes. Elle a aussi prévenu les dinosaures qu'ils ne peuvent plus impunément étaler leurs préjugés sur la place publique. [...] Enfin, elle a contribué à modifier le critère de base en droit, notre barème de conduite, qui loin d'être le bon père de famille d'antan, devient en ce 21^e siècle, la personne raisonnable et située, c'est-à-dire sexuée, genrée, racisée, issue d'un certain milieu culturel, ayant ou non des déficiences d'ordre physique ou mental, etc. C'est un pas de géant que de pouvoir enfin voir son comportement analysé en fonction de ses attributs propres* » (Boivin, 2003 : 101).

En Belgique, l'étude que nous avons menée sur la magistrature belge francophone (Cornet, 2015), laisse apparaître que pour une majorité des magistrates rencontrées¹⁹, les femmes ont apporté une forme de sensibilité féminine, une « vision différentielle » à la profession et à la Justice qui n'était, jusqu'alors, vue qu'au travers du regard des hommes. De même, toujours selon ces magistrates, les femmes, en apportant leur connaissance des problèmes vécus et du quotidien, ont permis une compréhension, de la part des magistrats, de certains problèmes de société qui étaient ignorés des hommes : certains problèmes de couple, la réalité de la vie familiale ou celle de la grossesse et des problèmes liés.

Mais plus encore, l'analyse des récits de certaines magistrates laisse apparaître que leur arrivée au sein de la profession a eu une influence sur cer-

taines matières du droit et certaines jurisprudences – droit de la famille, allocations familiales, présence aux enfants, gardes alternées, ... – tout comme sur l'importance donnée à certaines infractions ou à certaines politiques criminelles notamment en matière de violence conjugale ou de prostitution.

« J'ai donc dû siéger en matière civile et justement en matière familiale, avec les contributions alimentaires. Et tous les collègues masculins donc étaient très consciencieux là-dedans. On regardait ce que gagnait la mère, ce que gagnait le père, etc. Et j'étais la première à dire « oui mais où est l'enfant ? », « il est chez la maman », « ah bon. Et euh les nuits d'insomnie, les épidémies de grippe, les levers tous les matins, courir à l'école, tous les soirs, les devoirs, les leçons, c'est quoi ça dans votre calcul ? Vous faites un calcul des charges, et dans les charges de la mère vous ne comptez pas ça. Ce n'est pas le prix des habits, le prix du minerval scolaire, le prix des cahiers, le prix de la nourriture. Alors dans quoi le mettez-vous ? C'est une compensation, la personne qui a la garde de l'enfant, que ce soit la mère ou le père, [...] a des charges que l'autre n'a pas et qui doivent arriver en compensation dans vos fameux calculs. Ce n'est pas uniquement le prix de ci, le prix de ça, mais je crois qu'il faut quand même une compensation ». Ils sont restés, et alors ils m'ont traité de féministe. Alors je dis : « non, je ne suis pas féministe, parce que si c'est le père qui a la garde de l'enfant je raisonnerais de la même façon. C'est pas une question de sexe. Puisque vous voulez égaliser les charges des deux parents, mais ça les services, les prestations qui sont des prestations concrètes, c'est aussi une contribution ». Ils n'y avaient jamais pensé. C'est un tout petit exemple, mais il y a eu beaucoup de choses comme ça. » (Magistrate 12 in Cornet, 2015).

Les études belges et canadiennes illustrent donc clairement que le vécu quotidien des magistrates peut les amener à faire évoluer certaines pratiques de la justice.

Les partisans de l'assimilation

Les partisans de ce second point de vue sont plus nombreux. Selon eux, nous sommes bien loin d'un renouvellement des pratiques et d'un droit « masculin » suite à l'arrivée des femmes. Pour ces auteurs, à l'instar des pionnières, c'est le conformisme qui prime chez les magistrates, entraînant une homogénéisation des pratiques professionnelles sur le modèle masculin²⁰.

« Plus on me traite comme une femme, plus je réagis en magistrat » (Magistrate in Boigeol, 1993 : 516).

« Nous ne devrions pas attendre des femmes juges qu'elles créent une différence dans le sens où elles prendraient préférentiellement des décisions

différentes de celles des hommes... Nous sommes tous et toutes d'abord des juristes et, ensuite des hommes et des femmes »²¹ (Brenda Hale²² in Rackley, 2006 : 168).

Certains auteurs rappellent que l'importance de la formation commune n'est pas à négliger dans l'explication de ce conformisme (Huysse et Sabbe, 1999 ; Neveu, 2000 ; Cornet, 2015) : « *s'il existe – ce qui n'est pas prouvé – des différences entre les deux sexes, elles s'estompent dans le courant de la formation. Les femmes sont, en effet, soumises au même curriculum que les hommes. Leur façon de penser, d'argumenter et d'interpréter ne diffère pas de la leur. On est juriste, et seulement en deuxième instance homme ou femme* » (Huysse et Sabbe, 1999 : 175). Pour ces auteurs, les études en droit, de même que les formations à la magistrature, créent une socialisation juridique collective – éminemment masculine – qui transcende les différences personnelles et les socialisations différenciées (Steffensmeier et Herber, 1999 : 1166 ; Revel, 2000 : 309 ; Arbour, 1993 : 46).

Pour ces « partisans du conformisme », les femmes travaillent donc comme les hommes, sans qu'il n'y ait aucune « *spécificité féminine dans le contenu même des décisions, voire dans les pratiques* » (Ecole Nationale de la Magistrature). Selon eux, c'est le conformisme qui prime, entraînant une homogénéisation de la culture professionnelle sur celle en vigueur lors de leur arrivée.

Homogénéisation ou renouvellement des pratiques ?

Même si la majorité des études rallient le second point de vue et concluent à une homogénéisation des nouvelles générations de magistrates sur le modèle masculin de pratique du droit, le débat entre homogénéisation et renouvellement des pratiques reste ouvert. En effet, certaines études mettent en avant certaines différences, notamment sur les pratiques des magistrates qui semblent apporter à la profession une ouverture à d'autres facettes de la réalité, une sensibilité et une connaissance particulière qui ont été, suivant l'exemple de la magistrature belge francophone (Cornet, 2015) ou de la cour suprême du Canada (Belleau et Johnson, 2005), jusqu'à influencer sur le droit et la jurisprudence, créant de ce fait une incidence concrète et formelle dans le monde juridique.

L'habitus professionnel

Au-delà de la question des changements dans les pratiques professionnelles, il est également intéressant d'interroger également l'impact de l'arrivée des magistrates sur l'identité de la profession : l'arrivée des femmes a-t-elle influencé l'habitus professionnel de la magistrature ?

En effet, pendant des siècles, la profession s'est auto-reproduite autour des grandes familles de magistrats et de leurs membres masculins. « *La dévo-*

lution héréditaire [dépassait] largement celle de la charge. C'est l'habitus juridique et même le savoir juridique qui ainsi se [transmettaient] familialement » (Mounier, 1986 : 22). L'habitus de la magistrature s'est ainsi construit et consolidé sur des valeurs uniquement masculines. Aujourd'hui encore, le milieu judiciaire reste éminemment marqué de cet héritage masculin voire sexiste dans ses valeurs (Dzibon, 1997 : 286 ; Silius, 2003 : 138 ; Nicolson, 2005 : 211). La magistrature reste un lieu de pouvoir, d'autorité, de grande visibilité, de rationalité, d'agressivité, de technique juridique froide, composée de fonctions dans lesquelles des relations de force peuvent se développer avec les justiciables, dans lesquelles une grande disponibilité, voire une mobilité, sont demandées. Toutes ces valeurs sont traditionnellement masculines et trouvent une concrétisation dans de nombreuses pratiques, éminemment masculines, telles que le « parrainage », l'investissement temporel important, les contacts fraternels entre collègues, les rassemblements sportifs, les participations et l'investissement dans des actions charitables, des soupers ou apéritifs après les heures de travail ou encore des associations professionnelles, la pause café de 10h, ...

Non seulement typiquement masculines, ces pratiques se déroulent généralement en dehors des heures de travail et demandent un investissement temporel que les femmes²³ ne sont pas toujours en mesure de donner de part les charges quotidiennes et familiales dont elles assument encore la majeure responsabilité (Maruani, 2006).

« A l'époque, le procureur général [...] avait trouvé très intéressant de placer la pause café à 17h. Il trouvait très normal que nous quittions tous nos bureaux à 17h pour aller prendre le café [...]. Inutile de vous dire que moi ce n'était pas du tout mon objectif, moi mon objectif c'était de terminer le plus rapidement les dossiers pour pouvoir quitter mon bureau » (Magistrate 38 in Cornet, 2015).

De leurs propres dires, les magistrates n'ont pas de temps à perdre dans ce type d'activités (Boigeol, 2004 : 518 ; Rochette, 1993 : 55) et ne souhaitent pas le perdre, que ce soit suite à leurs obligations familiales ou non, et que ce mouvement soit ou non conscient. En outre, Anne Boigeol (Boigeol, 1999 : 166) explique que les magistrates, moins attachées à leur carrière, accordent moins d'importance aux activités extraprofessionnelles et ont de plus nombreux centres d'intérêts privés que les hommes, où elles se réalisent personnellement et construisent leur identité sociale. Cependant, ce choix de ne pas participer à ces activités et de fixer leurs priorités sur d'autres aspects de leur vie les empêche de s'intégrer dans un réseau de relations informelles qui pourrait leur être utile – notamment au niveau du parrainage, des informations et des soutiens pour prétendre à un poste hiérarchiquement supérieur, réseau indispensable dans des pays comme le

Canada (Rochette, 1990 : 42) ou l'Angleterre, et encore nécessaire malgré l'objectivation de l'accès aux postes et fonctions dans des pays comme la Belgique ou la France.

Ne correspondant que peu à la gestion qu'ont les femmes de leur sphère privée et professionnelle, ces pratiques et les valeurs qui les sous-tendent concourent donc à rendre la magistrature, à l'instar du barreau et d'autres professions juridiques, comparables à un milieu masculin résistant à l'arrivée des femmes (Brockman, 1992 : 86 ; Sommerland, 2002 : 216 ; Nicolson, 2005 : 205 ; Rackley, 2006).

Si certains auteurs²⁴ ont espéré voir un changement des valeurs suite à l'arrivée des femmes, les études actuelles tentent donc à mettre en lumière une homogénéisation des comportements, un alignement, par les femmes, sur les valeurs masculines. En effet, si, à l'heure actuelle, l'évolution depuis l'époque des pionnières est nette, les inquiétudes de la profession quant aux compétences des femmes demeurent. Pour cette raison, par imitation de leurs prédécesseures, par pression, pour faire une carrière valorisée (Molinier et Welzer-Lang, 2004 : 80), de manière inconsciente ou pour d'autres raisons encore, la majorité des femmes continuent, à l'heure actuelle, de se conformer et à s'adapter à l'habitus professionnel masculin (Boigeol, 1993 : 522 ; Haesook, 2003 : 168 ; Roche, 2003 : 8) ; maintenant, voire renforçant²⁵, ce faisant, cet habitus comme étant la norme.

La féminisation de la magistrature majoritairement caractérisée par une homogénéisation sur le modèle masculin

Le sexe masculin fait partie de l'habitus même de la profession de magistrat. Prérogative masculine et de pouvoir, la magistrature a incarné ses vertus professionnelles dans le corps de ceux qui l'exercent : un corps masculin. L'image que l'on a du magistrat se décline au masculin et « *le sexe masculin est intégré comme une disposition constitutive du modèle professionnel* » (Boigeol, 1996 : 109). Consacrant, sous une neutralité apparente, le masculin tant dans son habitus et son modèle que dans les règles et dans la manière dont elles sont appliquées (Coenen et Huart, 2009 : 9), la magistrature, comme d'autres institutions comme l'armée ou l'université produisent donc « *plus que des titres, des rôles et des fonctions, elles produisent des personnages sociaux et sexués, elles sont, quand il s'agit d'institutions masculines, productrices de formes différentes de masculinité* » (Gardey, 2000 : 4).

Nombreux sont les auteurs et les magistrats qui confirment cette réalité et l'adaptation des femmes aux normes et pratiques professionnelles et masculines en vigueur dans la magistrature. En effet, les études laissent apparaître une forme d'interiorisation, de la part des magistrats, de cet habitus et des pratiques masculines de la profession. Ces auteurs montrent égale-

ment une absence de volonté de remettre en cause ce modèle et d'exercer autrement ce qui se reflète, dans les faits, par un mouvement d'adaptation à ce modèle sous la forme d'une assimilation²⁶ : rythme de travail important, investissements paraprofessionnels notables, disparition du sexe derrière la robe de magistrat, mise à distance des questions familiales dans le milieu professionnel, limitation dans le nombre d'enfants pour des raisons professionnelles, ... (Cornet, 2015).

Si le parcours significatif de certaines pionnières, comme certains résultats d'études, révèlent une relative influence qualitative au sein de la magistrature, il apparaît donc que l'intégration dans le corps professionnel et la construction d'une carrière dans ce milieu passent majoritairement, pour beaucoup de femmes, par l'adhésion des normes en vigueur. Et plusieurs dizaines d'années après l'arrivée des pionnières, beaucoup de magistrates continuent de faire leurs ces normes, éminemment masculines, et à participer à leur reproduction.

Quelle féminisation pour la magistrature et le barreau ?

A la question soulevée par la juge Wilson (1990 : 5) de savoir si l'arrivée de femmes au sein d'une profession historiquement réservée aux hommes a eu une influence sur la pratique et la culture de cette profession, et bien que les avis des auteurs puissent être partagés et que tous les auteurs reconnaissent la difficulté d'y répondre, une majorité d'entre eux conclut à une assimilation au modèle identitaire en vigueur dans la profession, sans impact important au niveau des pratiques juridiques ni même au niveau de la culture professionnelle.

L'égalité professionnelle paraît donc être, en réalité, une adaptation des femmes aux normes masculines. Les pratiques professionnelles et la culture en découlant, bien qu'en apparence neutres, restent encore fortement marquées par des valeurs masculines et un héritage sexiste. Et malgré une présence numérique indéniable des femmes, la magistrature, comme le barreau, restent donc aujourd'hui encore, dans leurs pratiques et leur culture, un « club d'hommes » (Sommerland, 2002 : 216 ; Nicolson, 2005 : 205 ; Rackley, 2006).

Conclusion

« Les femmes qui deviennent juristes devront-elles être exactement comme leurs confrères masculins, ou bien apporteront-elles une nouvelle dimension dans la manière de faire du droit ? »²⁷ (Mossman, 2005 : 16).

L'augmentation démographique des avocates et des magistrates nourrit de nombreuses attentes, comme l'humanisation de la profession, le partage

du pouvoir, la diversification de la profession ou encore l'impact sur la pratique même du droit.

Si les chiffres globaux montrent une indéniable progression numérique des femmes au sein de la magistrature et du barreau, ils restent cependant complètement muets sur les évolutions qualitatives : « *conclure à la reconnaissance de nouveaux acquis pour les femmes sur la seule foi de leur nombre, comme cela est souvent le cas, constitue une façade dont on ne saurait se satisfaire* » (Rochette, 1990 : 3).

Une étude un peu plus poussée de cette féminisation numérique nous montre que si la réalité d'une présence numérique ne peut être niée, tout comme l'égalité de droit ne peut l'être, cette réalité visible cache de nombreuses nuances. En effet, en France, en Belgique, mais également au Canada, les études réalisées tendent à montrer une influence jurisprudentielle et législative réelle. Pour autant, force est de constater que le modèle culturel et historique en vigueur dans la profession, s'il a perdu de sa force et a été temporisé depuis l'époque des pionnières, continue d'exister et ne manque pas de se renouveler, dont en partie à travers les actions même des magistrates et avocates. Le cas du barreau et de la magistrature rejoignent donc les études réalisées sur d'autres professions masculines (Duval Hesler, 1993 ; Coderre, Denis et Andrew, 1999 ; Schweitzer, 1999 & 2002 ; Gollac et Volkoff, 2002 ; Milewski, 2004 ; Sehili, 2005) et montrent que les femmes sont poussées à ressembler à la catégorie dominante, à se référer et à se conformer à la norme et au modèle identitaire en place dans la profession lors de leur arrivée. Si l'influence numérique, jurisprudentielle et législative pèse réellement sur l'orientation de la profession, elle est tout naturellement temporisée par une assimilation et une intériorisation encore marquée des femmes au modèle masculin.

L'expression « féminisation » est donc bel et bien ambiguë. En effet, si « *elle peut désigner le processus selon lequel l'ensemble du monde social se colore plutôt avec les teintes traditionnellement attribuées aux femmes, [elle peut également] renvoyer au contraire à l'entrée massive des femmes dans tous les secteurs dont antérieurement celles-ci étaient exclues. Dans le premier cas, la « féminisation » marque un alignement sur les valeurs féminines, dans le second, un alignement sur les valeurs masculines* » (de Singly, 1993 : 54). Et force est de constater que le barreau comme la magistrature, malgré certaines évolutions indéniables, se situent dans la seconde catégorie.

La domination masculine n'a donc pas disparu suite à l'arrivée des femmes dans ces bastions anciennement uniquement masculins. Elle a simplement changé de territoires²⁸ et a pris une nouvelle forme sous les traits d'une neutralité. Derrière cette apparente neutralité, le fonctionnement même de

ces professions juridiques, à l'instar du marché du travail, reste en réalité **éminemment sexué**, imposant aux travailleurs un modèle professionnel masculin (Hensel, 1974). Reflets des inégalités de genre, ces professions en sont également des productrices (Laufer, Marry et Maruani, 2001 : 14 ; Dziobon, 1997 : 286 ; Alonzo, Angeloff et Maruani, 2005 : 373 ; Maruani, 2006 : 46) et alimentent un « *processus de double renforcement* » (Vielle, 1999 : 224) des inégalités dans les sphères privées et professionnelles.

Bien que soient nombreux ceux qui clament l'existence à ce jour d'une égalité entre femmes et hommes dans les professions juridiques, les études révèlent les paradoxes de la réalité de la présence des femmes en leur sein et la puissance du genre en action au niveau symbolique. Leur présence numérique indéniable, leur visibilité, parfois importante, au sein de la Justice, donnent une apparence d'égalité, apparence renforcée par l'objectivation des conditions d'accès aux fonctions et par une évolution notable de la considération et de la normalité de la place des femmes au sein de cette profession. Cette réalité vient pourtant se heurter à une réalité contradictoire, tout aussi réelle, faite de stéréotypes, de difficultés, d'assimilation à la culture masculine et de persistance de bastions masculins.

De ce fait, une féminisation « qualitative » des professions juridiques, telle qu'attendue et souhaitée par certains, ne pourra se faire uniquement en promouvant l'égalité des chances dans les rangs des auditoires universitaires ou dans les modalités d'accès aux professions. L'égalité de droit n'est pas suffisante pour garantir, à moyen terme, l'égalité sexuée dans les professions juridiques.

Ces formes antagonistes de la « féminisation des professions juridiques » sont l'image, dans les faits, de la réalité de genre en vigueur dans ces professions. Dépasser ces paradoxes demandera bien plus qu'une égalité formelle. L'avènement d'une égalité réelle, profonde, entre les hommes et les femmes, où les rôles et les statuts de genre n'auront plus d'impact devra passer par la remise en question des modalités des carrières où l'on veut engager les femmes en les contraignant à l'assimilation du modèle masculin en vigueur et où la discussion sur les enjeux personnels et collectifs en lien avec le genre reste, aujourd'hui, camouflée sous le voile d'une neutralité apparente.

Notes

- 1 Le choix des professions juridiques parmi les professions historiquement masculines s'explique factuellement, l'auteure y ayant consacré sa thèse de doctorat.
- 2 Notons que cette évolution quantitative peut elle-même être interrogée avec intérêt. En effet, de nombreuses études (Maruani, 2006 ; Meron, Okba et Viney, 2006 ; Meron, 2005 : 248 ; Rochette, 1990 : 32), tout comme la thèse de l'auteure (Cornet, 2015), démontrent que la féminisation numérique des professions masculines cache, sous l'apparence d'une mixité acquise ou en cours d'acquisition, des formes de ségrégations horizontales et/ou verticales au détriment des femmes. Nous ne nous attarderons cependant pas sur cette question dans le présent écrit. L'auteure renvoie les personnes intéressées vers les références citées ci-après, de même que vers sa propre thèse.
- 3 La même question s'est posée pour le milieu scolaire (Fortino, 2004).
- 4 Ce sont les Etats-Unis qui ont montré la voie en 1899 en ouvrant ces professions aux femmes. Puis le Canada en 1916, l'Angleterre en 1919, et l'Allemagne en 1922. Suivirent la Pologne en 1929, l'Espagne en 1930, le Danemark en 1935 et le Venezuela en 1936. Et dans la foulée, la Lettonie, la Lituanie, la Yougoslavie, l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili, la Finlande, la Roumanie, la Russie, l'Autriche, la Turquie et la Tchécoslovaquie. Le Québec, province canadienne réfractaire, ouvre la porte des professions juridiques en 1941. La Suède, le Japon et la France en 1946. Suivirent encore la Corée en 1952, l'Italie en 1963 et le Portugal en 1977.
- 5 En effet les femmes, lorsqu'elles sont pionnières dans des métiers masculins, finissent par être assimilées à des hommes. Pour exemple, le cas des 10 femmes prix Nobel de médecine, de chimie ou de physique que tout le monde semble avoir assimilé à l'image générale des lauréats des prix Nobel dans ces sciences : des hommes.
- 6 Ce point portera essentiellement sur le cas du Canada, cas actuellement fortement étudié et documenté, au contraire de la France (ceci sans omettre les travaux d'Anne Boigeol) et surtout de la Belgique.
- 7 Nous traduisons.
- 8 Activités clientèles réalisées dans un bar à danseuses nues ou dans des clubs où les femmes ne sont pas admises.
- 9 Nous traduisons.
- 10 Nous traduisons.
- 11 Nous traduisons.
- 12 Voyez par exemple Boigeol, 2007 ; Guillaume et Pochic, 2007 ; Mounier, 1986 ; Osaka, 2006 ; Haesook, 2003.
- 13 Voyez ce qui a été décrit ci-dessus.
- 14 Les données ne sont pas univoques sur cette question : certaines situent la proportion de magistrates aux environs de 25% (Ecole nationale de la magistrature, 2010), alors que d'autres évoquent un peu plus de 45% (Schultz et Shaw, 2013). Ne concernant que les fonctions fédérales, en mars 2015, le commissariat fédéral à la magistrature donnait une proportion totale de 34% de juges femmes (<http://www.fja.gc.ca/appointments-nominations/judges-juges-fra.html>).
- 15 Notez que le même type de conclusion peut être tiré pour l'Angleterre (Nicolson, 2005; Malleon, 2003; Sénat français, 2006).
- 16 Pour plus d'informations, voyez Conseil Supérieur de la Justice, 2005 : 13-14.
- 17 Pour ne citer qu'eux : le Canada, l'Angleterre, les Pays-Bas ou les Etats-Unis.

- 18 Soulignons que pour autant, même avec l'objectivation du mode d'entrée dans la profession, il faut constater que durant de nombreuses années encore après l'instauration des concours ou comités de sélection, le sexe peut rester un obstacle à l'accès à la magistrature, tel qu'illustré pour le cas du Japon (Osaka, 2006) ou de la Corée (Haesook, 2003).
- 19 Le nombre de magistrates rencontrées entre 2010 et 2012 est de 49. Les récits ont été recueillis par l'intermédiaire de la technique des récits de pratique de Daniel Bertaux.
- 20 Voyez une illustration dans l'étude menée en Corée menée par Kim Haesook (2003).
- 21 Nous traduisons.
- 22 Brenda Hale est la première femme à avoir accédé à la Chambre des Lords.
- 23 Notons que les recherches menées par l'auteure laissent apparaître que ce manque d'investissement est essentiellement le cas des magistrates les plus jeunes (Cornet, 2015).
- 24 Pour la Belgique, on ne manquera pas de se souvenir que déjà en 1948, Madame De Riemaecker-Legot, dans son rapport devant la Chambre, soulignait qu'il fallait que les femmes acquièrent les qualités masculines nécessaires à l'exercice de la magistrature.
- 25 Tel a été le cas en Angleterre (Nicolson, 2005 : 206).
- 26 Notons que cette intériorisation, de même que cette absence de volonté de remettre en cause le modèle masculin ne sont pas unes et uniques. L'adaptation au modèle en vigueur est variée et prend diverses formes chez les magistrates, certains pans du modèle masculin étant assimilés, tolérés ou ignorés au contraire d'autres. L'assimilation, l'intériorisation et l'acceptation du modèle ne sont jamais identiques (Cornet, 2015).
- 27 Nous traduisons.
- 28 Parmi ces territoires, on retrouve le domaine scientifique, le monde des affaires, les postes de direction et de responsabilité, ...

Bibliographie

- ALONZO, Philippe, ANGELOFF, Tania et MARUANI, Margaret, Travail, famille et genre : une relation à double sens. In MARUANI, Margaret (éd.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2005, p. 372-380.
- AMANCIO, Lígia, Reflections on science as a gendered endeavour : changes and continuities, *Social Science Information*, vol. 44, n° 3, 2005, p. 65-83.
- ARBOUR, Louise, Femmes de jugement et d'opinion. In DUMONT, Hélène (éd.), *Femmes et droit. 50 ans de vie commune... et tout un avenir*, Editions Thémis, Montréal, 1993, p. 38-46.
- BEAUCHESNE, Line, Les recherches en Amérique du Nord sur l'entrée des femmes dans la police : les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine, *Déviance et Société*, vol. 23, n° 3, 1999, p. 341-362.
- BELLEAU, Marie-Claire et JOHNSON, Rebecca, Les femmes juges feront-elles véritablement une différence ? Réflexions sur leur présence depuis vingt ans à la Cour suprême du Canada, *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 17, 2005, p. 27-39.

- BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre et REVILLARD, Anne, Introduction aux gender studies, *Manuel des études sur le genre*, De Boeck, Bruxelles, 2008.
- BOIGEOL, Anne, La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation, *Droit et Société*, n° 25, 1993, p. 489-522.
- BOIGEOL, Anne, Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature, *Genèses*, n° 22, 1996, p. 107-129.
- BOIGEOL, Anne, Les magistrats de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité, *Les Cahiers du Mage*, n° 1, 1997, p. 25-35.
- BOIGEOL, Anne, Les magistrats en France : des stratégies particulières ?. In DEVILLE, Anne et PAYE, Olivier, *Les femmes et le droit. Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Presses des Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1999, p. 149-173.
- BOIGEOL, Anne, De la difficile entrée des femmes dans la magistrature à la féminisation du corps. In BARD, Christine, CHAUVAUD, Frédéric, PERROT, Michelle et PETIT, Jacques-Guy (éd.), *Femmes et justice pénale. XIX^e - XX^e siècles*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2002, p. 363-371.
- BOIGEOL, Anne, French Women Lawyers (Avocates) and the « Women's Cause » in the First Half of the Twentieth Century, *International journal of the legal profession*, vol. 10, n° 2, 2003, p. 193-207.
- BOIGEOL, Anne, Femmes. In CADIET, Loïc, *Dictionnaire de la Justice*, Presses Universitaires de France, Paris, 2004, p. 515-520.
- BOIGEOL, Anne, Le genre comme ressource dans l'accès des femmes au « gouvernement du barreau ». L'exemple du barreau de Paris, *Genèses*, n° 67, 2007, p. 66-87.
- BOIGEOL, Anne, Féminisation de la magistrature et barrières de genre : l'exemple de la France. In COENEN, Marie-Thérèse et HUART, France, (éd.), *Femmes et justice*, Université des Femmes, Bruxelles, 2009.
- BOIVIN, Michelle, Les principes féministes en action : l'œuvre judiciaire de l'Honorable Juge Claire L'Heureux-Dubé ou « Voir Juste, Voir Clair/e », *Canadian journal of women and law*, vol. 15, 2003, p. 73-101.
- BOTHELO JUNQUEIRA, Elaine, Women in the Judiciary : A Perspective from Brazil. In SCHULTZ, Ulrike and SHAW, Gisela (ed.), *Women in the World's Legal Professions*, Hart Publishing, Portland, 2003 p. 437-450.
- BOUFFARTIQUE, Paul, Division sexuée du travail professionnel et domestique. Quelques remarques pour une perspective temporelle, *Communication présentée au colloque « Tiempos, Actividades, Sujetos. Una mirada desde la perspectiva de género »*, Université Complutense de Madrid, 2005.
- BOUSSARD, Valérie, LORIOL, Marc et CAROLY, Sandrine, Une féminisation sur fond de segmentation professionnelle genrée : le cas des policières en commissariat, *Sociologies Pratiques*, n° 14, 2007, p. 75-88.
- BROCKMAN, Joan, Resistance by the Club to the Feminization of the Legal Profession, *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 7, n° 2, 1992, p. 47-92.
- CACOUAULT-BITAUD, Marlaine, La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 5, 2001, p. 108-112.
- CHAUVIN, Catherine, Les logiques sociales et sexuées des carrières des magistrats, *Communication présentée au Colloque « L'inversion des genres »*, Brest, 2005.
- CODERRE, Cécile, DENIS, Ann B. et ANDREW, Caroline, *Femmes de carrière. Carrières de femme. Etude des trajectoires familiales, scolaires et professionnelles*

- des gestionnaires québécoises et ontariennes*, Les Presses de l'Université d'Ottawa, Ottawa, 1999.
- COENEN, Marie-Thérèse et HUART, France (éd.), *Femmes et justice*, Université des Femmes, Bruxelles, 2009.
- CONSEIL SUPERIEUR DE LA JUSTICE, Note : Le recrutement, la sélection, la formation initiale et la carrière des magistrates en Belgique et dans plusieurs autres pays membres de l'union européenne - le règne de la diversité, 2005, [en ligne] : <http://bit.ly/1F7SXGx>
- CORNET, Adeline, Femmes et magistrates, entre genre et profession : éclairage sur les situations belge et française, *Revue de droit pénal et de criminologie*, n° 4, 2009, p. 392-418.
- CORNET, Adeline, Femmes magistrates, quelle égalité ? L'histoire de la féminisation de la magistrature au travers des parcours personnels et professionnels de magistrates belges. In *Savoirs de genre : quel genre de savoir ? Etat des lieux des études de genre*, Actes du colloque de l'asbl Sophia, Bruxelles, 2010, p. 63-77
- CORNET, Adeline, Existe-t-il un modèle sexué dans les professions juridiques ? Analyse micro- et macrosociale du cas de la Belgique francophone et du Québec, *Cahiers du CIRHiLL*, n° 37, 2012, p. 159-174.
- CORNET, Adeline, *Le vécu des femmes magistrates en Belgique francophone : analyse d'une profession sous l'angle des rapports sociaux de sexe. Représentativité, profils et pouvoir*, Thèse de doctorat, Université de Liège, Liège, 2015-2016.
- CZECZOWSKI, Nicole, Ni superwomen, ni aventurières : des femmes dans la police, *Autrement*, n° 104, 189, p. 54-60.
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie et DEVREUX, Anne-Marie, Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique, *Recherches féministes*, vol. 5, n° 2, 1992, p. 7-30.
- DE SINGLY, François, Les habits neufs de la domination masculine, *Esprit*, n° 196, 1993, p. 54-64.
- DUMONT, Hélène (éd.), *Femmes et droit. 50 ans de vie commune... et tout un avenir..*, Actes des journées Maximilien-Caron 1991, Editions Thémis, Montréal, 1993.
- DUVAL HESLER, Nicole, Le pouvoir et le statut des femmes dans un cabinet d'avocats. In DUMONT, Hélène (éd.), *Femmes et droit. 50 ans de vie commune... et tout un avenir*, Editions Thémis, Montréal, 1993, p. 57-69.
- DZIOBON, Sheila, Genre, inégalité et limites du droit, *Droit et Société*, n° 36-37, 1997, p. 277-293.
- ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE, Atelier N° 2 : Magistrates d'hier, d'aujourd'hui et... demain, [en ligne] : <http://www.enm.justice.fr/communication/quarantenaire/travaux/atelier2.htm>.
- ECOLE NATIONALE DE LA MAGISTRATURE, Dossier de presse : la répartition des hommes et des femmes dans la magistrature, 2010, [en ligne] : http://www.enm-justice.fr/_uses/lib/5757/DP_Feminisation_magistrature_20100216.pdf
- FORTINO, Sabine, *La mixité au travail*, La Dispute, Paris, 2002.
- FORTINO, Sabine, Mixité. In HIRATA, Hélène, LABORIE, Françoise, LE DOARE, Hélène, SENOTIER, Danièle, (éd.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, Paris, 2004, p. 129-133.
- GADEA, Charles et MARRY, Catherine, Les pères qui gagnent. Descendance et réussite professionnelle chez les ingénieurs, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, 2000, p. 109-135.

- GADREY, Nicole, *Travail et Genre. Approches croisées*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- GARDEY, Delphine, La part de l'ombre ou celle des Lumières ? Les sciences et la recherche au risque du genre, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 14, 2005, p. 29-47.
- GAVRAY, Claire, *Trajectoires professionnelles féminines : flexibilité et enjeux de genre*, Thèse de doctorat, Université de Liège, Liège, 2003-2004.
- GOLLAC, Michel et VOLKOKK, Serge, La mise au travail des stéréotypes de genre. Les conditions de travail des ouvrières, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 8, 2002, p. 25-53.
- GROUPE DE TRAVAIL DE L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN SUR L'EGALITE DES SEXES DANS LA PROFESSION JURIDIQUE, Les assises de la réforme : égalité, diversité et responsabilité, Association du Barreau Canadien, Ottawa, 1993.
- GROUPE DE TRAVAIL FEDERAL-PROVINCIAL-TERRITORIAL DES PROCUREURS GENERAUX SUR L'EGALITE DES SEXES DANS LE SYSTEME DE JUSTICE AU CANADA, L'égalité des sexes dans le système de justice au Canada. Document d'information. Les femmes travaillant au sein du système de justice, 1992.
- GUILLAUME, Cécile et POCHIC, Sophie, La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 17, 2007, p. 79-103.
- GUIONNET, Christine et NEVEU, Eric, *Féminins / Masculins. Sociologie du genre*, Armand Colin, Paris, 2007.
- HAESOOK, Kim, The Judicial Examination and the Production of Women Jurists in Korea : The Experiences of the 1970^s and the 1980^s Generation, *International journal of the legal profession*, vol. 10, n° 2, 2003, p. 167-176.
- HEAS, Stéphane, KERGOAT, Ronan, WEBER, Claude et HADDAD, Saïd, Dualité identitaire des femmes élèves officiers des Ecoles militaires de Coëtquidan : féminité préservée ou masculinité recherchée ?, *Socio-logos*, n° 2, 2007, [en ligne] : <http://socio-logos.revues.org/152>
- HENSHEL, A.-M., Questions idéologiques et sociologiques sur le travail rémunéré de la femme, *Sociologie et sociétés*, vol. 6, n° 1, 1974, p. 145-156.
- HOUZE-ROBERT, Emmanuelle, La mémoire n'est pas neutre. Souvenirs de femmes à la faculté des sciences et techniques de Nantes, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 14, 2005, p. 115-126.
- HUYSE, Luc et SABBE, Hilde, Les métiers du droit, *CRISP*, Bruxelles, 1999.
- LAGRAVE, Rose-Marie, Recherches féministes ou recherches sur les femmes ?, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 83, 1990, p. 27-39.
- LAPEYERE, Nathalie et LE FEUVRE, Nicky, Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France, *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n° 3, 2004, p. 42-58.
- LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret, Introduction. In LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret (éd.), *Masculin-Féminin : Questions pour les sciences de l'homme*, Presses Universitaires de France, Paris, 2001, p. 11-24.
- LE FEUVRE, Nicky, Les processus de féminisation au travail : entre différenciation, assimilation, et « dépassement du genre ». Entretien avec Nicky Le Feuvre, *Sociologies Pratiques*, n° 14, 2007, p. 11-15.

- MALLESON, Kate, Prospects for Parity : The Position of Women in the Judiciary in England and Wales. In SCHULTZ, Ulrike and SHAW, Gisela (éd.), *Women in the World's Legal Professions*, Hart Publishing, Portland, 2003, p. 175-189.
- MARQUES-PEREIRA, Bérengère, *La citoyenneté politique des femmes*, Armand Colin, Paris, 2003.
- MARRY, Catherine, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Belin, Paris, 2004.
- MARUANI, Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris, 2006.
- MEKIAS, Jane, *Sexe et société. La question du genre en sociologie*, Bréal, Rosny, 2005.
- MERON, Monique, Des femmes et des métiers : encore bien loin de la parité. In MARUANI, Margaret (éd.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, 2005, p. 247-255.
- MERON, Monique, OKBA, Mahrez et VINEY, Xavier, Les femmes et les métiers : vingt ans d'évolutions contrastées, *Données sociales - La société française*, 2006, p. 225-234.
- MILEWSKI, Françoise, L'inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 1, 2004, p. 203-212.
- MOLINIER, P. et WELZER-LANG, D., Féminité, Masculinité, Virilité. In HIRATA, Hélène, LABORIE, Françoise, LE DOARE, Hélène et SENOTIER, Danièle, *Dictionnaire critique du féminisme*, Presses Universitaires de France, Paris, 2004, p. 77-82.
- MOSSMAN, Mary Jane, Defining Moments for Women as Lawyers : Reflections on Numerical Gender Equality, *Canadian journal of women and law*, vol. 17, n° 1, 2005, p. 15-25.
- MOUNIER, Jean-Pierre, Du corps judiciaire à la crise de la magistrature, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 64, 1986, p. 21-29.
- NEVEU, Eric, Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession, *Politix*, vol. 13, n° 51, 2000, p. 179-212.
- NICOLSON, Donald, Demography, Discrimination and Diversity : A New Dawn for the British Legal Profession ?, *International journal of the legal profession*, vol. 12, n° 2, 2005, p. 201-28.
- OSAKA, Eri, Women and the New Legal Training System in Japan, *International Journal of the Sociology of Law*, n° 34, 2006, p. 239-255.
- PAELOTI, Marion, Femmes et partis politiques. In MARUANI, Margaret (éd.), *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 315-322.
- PINARD, Danielle, Langage et interprétation du droit : au masculin seulement ?. In DUMONT, Hélène (éd.), *Femmes et droit : 50 ans de vie commune... et tout un avenir*, Les Editions Thémis, Montréal, 1993, p. 201-243.
- PRUVOST, Geneviève, Des femmes dans un « métier d'homme ». De la Brigade des mineurs à la Police nationale, 1935-1983, *Les Cahiers de la sécurité intérieure*, n° 45, 2001, p. 89-108.
- PRUVOST, Geneviève, Enquêter sur les policiers. Entre devoir de réserve, héroïsation et accès au monde privé, *Terrain*, n° 48, 2007, p. 131-148.
- RABE-HEMP, Cara E., POLICEwomen or Police WOMEN. Doing gender and police work, *Feminist Criminology*, vol. 4, n° 2, 2009, p. 114-129.
- RACKLEY, Erika, Difference in the House of Lords, *Social and Legal Studies*, vol. 15, n° 2, 2006, p. 163-185.

- RAES, Magali, Les femmes dans la magistrature belge : la loi et les faits. In DEVILLE, A. et PAYE, O. (éd.), *Les femmes et le droit. Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Presses des Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1999, p. 175-196.
- REVEL, Dominique, *Précarité au masculin et au féminin : le travail, une construction sociale problématique*, Thèse de doctorat, Université Lumière Lyon II, 2000.
- ROCHE, Carmen Luisa, Feminisation of the Legal Profession in Venezuela : Its Meaning for the Profession and for Women Lawyers, *International journal of the legal profession*, vol. 10, n° 2, 2003, p. 209-226.
- ROCHETTE, Maude, L'accès des femmes aux professions juridiques, leur évolution et leurs conditions de travail. In DUMONT, Hélène (éd.), *Femmes et droit : 50 ans de vie commune... et tout un avenir*, Editions Thémis, Montréal, 1993, p. 49-55.
- ROCHETTE, Maude, Les femmes dans la profession juridique au Québec : de l'accès à l'intégration, un passage coûteux, *Cahier de recherche du GREMF*, n° 40, 1990, p. 1-198.
- SABATIER, Maréva, CARRERE, Myriam and MAGEMATIN, Vincent, *Profiles of academic activities and careers : does gender matter ? An analysis based on French life scientist Cvs*, Laboratoire d'Economie Appliquée de Grenoble / Institut National de la Recherche Agronomique - Université Pierre Mendès, Grenoble, 2005-2008.
- SCHULTZ, U. and SHAW, G. (éd.), *Gender and Judging*, Hart Publishing, Oxford, 2013.
- SCHWEITZER, Sylvie, Les enjeux du travail des femmes, Vingtième siècle, *Revue d'histoire*, n° 75, 2002, p. 21-33.
- SCHWEITZER, Sylvie, Quand des femmes représentent l'état, *Travail, Genre et Sociétés*, n° 2, 1999, p. 139-152.
- SEHILI, Djaouida, « Egal » ne veut pas dire semblable disait Tocqueville..., *Communication au colloque « L'inversion des genres »*, Brest, 2005.
- SENAT FRANÇAIS, *Le recrutement et la formation initiale des magistrats du siècle*, 2006, [en ligne] : http://www.senat.fr/lc/lc164/lc164_mono.html
- SILIUS, Harriet, Making Sense of Gender in the Study of Legal Professions, *International journal of the legal profession*, vol. 10, n° 2, 2003, p. 135-148.
- SOMMERLAND, Hilary, Women Solicitors in a Fractured Profession : Intersections of Gender and Professionalism in England and Wales, *International journal of the legal profession*, vol. 9, n° 3, 2002, p. 213-234.
- STEFFENSMEIER, Darrell and HERBERT, Christ, Women and Men Policymakers : Does the Judge's Gender Affect the Sentencing of Criminal Defendants ?, *Social Forces*, vol. 77, n° 3, 1999, p. 1163-1196.
- TREMBLAY, Manon, PELLETIER, Réjean et PELLETIER, Marcel R., *Le Parlementarisme Canadien*, Les Presses de l'Université Laval, Laval, 2000.
- VIELLE, Pascale, La représentation des femmes et la construction des rôles parentaux. Une approche comparative du droit de la sécurité sociale. In DEVILLE, Anne et PAYE, Olivier (éd.), *Les femmes et le droit. Constructions idéologiques et pratiques sociales*, Publications des Facultés Universitaires Saint-Louis, Bruxelles, 1999, p. 221-51.
- WILSON, Bertha, Will Women Judges Really Make a Difference ?, *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 28, n° 3, 1990, p. 507-522.

Femmes/hommes dans les mondes du travail.

Regards croisés France, Japon et Brésil dans les métiers du *care**

Helena Hirata

Ce chapitre présente et analyse les inégalités femmes/hommes dans les mondes du travail professionnel et domestique. Ces inégalités face au chômage, à la précarité, aux rémunérations, à la formation professionnelle, aux promotions, configurent des divisions sexuelles du travail, du savoir et du pouvoir asymétriques selon les sexes. Ces inégalités persistent en dépit de la présence croissante des femmes dans des métiers valorisés et reconnus avec la polarisation de l'emploi féminin, mais ce pôle est très restreint face à la majorité des femmes occupant des emplois considérés non qualifiés et peu valorisés (dont le travail à temps partiel dans les pays du Nord et le travail informel dans les pays du Sud).

Les configurations de la division sexuelle du travail étant variables dans l'espace, selon qu'il s'agit des pays du Nord ou du Sud, nous présentons, dans un deuxième moment, des résultats d'une recherche sur le travail du *care* dans trois pays très contrastés, la France, le Japon et le Brésil, pour analyser en particulier la division sexuelle du travail du *care* dans ces trois pays, et notamment la masculinisation de ce travail au Japon, contrairement à la France et au Brésil. Les raisons économiques mais aussi culturelles d'une mise au travail, au Japon, des hommes dans des métiers considérés traditionnellement féminins et exercés presque exclusivement par des femmes en France, seront analysées pour interroger ce paradoxe d'un investissement par les hommes d'un métier féminin dans un pays où l'idéologie patriarcale et le machisme sont si puissants.

* Cet article a été publié pour la première fois dans l'ouvrage coordonné par Sabrina Sinigaglia-Amadio, *Enfance et genre. De la construction sociale des rapports de genre et ses conséquences*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2014. Il est reproduit ici avec l'aimable autorisation de l'auteure et des éditeurs

Enfin, les alternatives proposées par les politiques publiques et par les mouvements sociaux pour faire face aux inégalités femmes/hommes dans les mondes du travail professionnel et domestique seront soumises à la discussion.

Le paradoxe de l'inégalité hommes/femmes

Un constat est fait systématiquement aujourd'hui à partir des recherches empiriques en sciences sociales : la position des femmes et des hommes dans la hiérarchie sociale, en termes de répartition du travail domestique, de hiérarchie professionnelle ou de représentation politique n'est pas du tout la même dans les sociétés contemporaines. Le paradoxe de cette inégalité, selon laquelle la division sexuelle du travail est toujours structurée selon un principe hiérarchique : le travail masculin a toujours une valeur supérieure au travail féminin (Kergoat, 2004), ce paradoxe consiste dans le fait que cette valeur supérieure du travail masculin persiste en dépit du fait que les femmes ont des niveaux d'éducation supérieurs à ceux des hommes à presque tous les niveaux et dans tous les pays industrialisés.

Par exemple, en France, selon les données de l'Enquête Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) portant sur les jeunes de 20-24 ans en 2009, le pourcentage des femmes est supérieur à celui des hommes parmi les diplômés de l'enseignement supérieur (71,7% - 60,1%) et parmi le total des diplômés du second cycle secondaire (85,9% - 81,1%). A l'inverse, le pourcentage des diplômés des Certificats d'aptitude professionnelle/Brevets d'Etudes professionnelles (CAP/BEP) est plus important chez les hommes (21%) que chez les femmes (14,2%). Par ailleurs, les hommes sont en plus fort pourcentage parmi les non diplômés (ont étudié sans obtenir de diplôme) du second cycle de l'enseignement secondaire. Seules 14% des filles n'ont pas de diplôme du secondaire versus 19% des jeunes hommes. Souvent les performances scolaires des filles sont supérieures à celles des garçons et cela à l'échelle du monde (Baudelot, Establet, 2013).

La division sexuelle du travail professionnel

Et pourtant, en dépit de ces meilleures performances scolaires,

- les femmes ont presque 9 points de différence avec les hommes dans les taux d'activité (66% - 75%), même si ce différentiel a progressivement diminué dans le temps (30% en 1975, 14% en 2000).
- Elles sont chômeuses en plus grand nombre : 9,4% des femmes actives de 15 ans ou plus versus 8,9% des hommes actifs de 15 ans ou plus (dans

l'ensemble 9,1%) en 2009. Les plus jeunes voient leur situation s'inverser en raison de la scolarité plus longue des femmes.

- Elles sont plus concernées par le temps partiel et le sous-emploi¹ : 8,3% des femmes, 5,5% des hommes en 2009, toujours selon l'Enquête Emploi de l'INSEE.

- Si les hommes sont plus présents chez les apprentis et les intérimaires, les femmes sont majoritaires dans les Contrats à durée déterminée (CDD) (5,9% des hommes, 10,7% des femmes actives occupées).

- 30% des femmes occupées sont à temps partiel, avec un salaire partiel. Elles constituent la majorité des « *working poor* ». Ce temps partiel des femmes contribue décisivement à la flexibilité du travail, ce qui montre bien que la flexibilité est sexuée.

- Quant aux salaires, selon l'INSEE, le salaire annuel moyen des femmes travaillant à temps complet est de 82% du salaire des hommes en 2008 (dans le secteur privé ou semi-public). L'écart diminue dans le secteur public, et il varie selon les catégories professionnelles. Ainsi, l'écart plus important se trouve chez les cadres, le plus faible chez les employés mais au total autour de 20 à 25% en moins pour les femmes (Silvera, 2014). On peut comparer cet écart à ceux, plus forts, au Brésil (autour de 35%) ou au Japon (autour de 50%). En 1950, cet écart était aussi en France de 50% mais il s'est stabilisé autour de 25% depuis la moitié du siècle dernier.

Il y a plusieurs explications pour cet écart. D'abord, le type d'emplois (le secteur d'activité, le type de contrat de travail, etc.) ; la construction sociale des femmes comme étant techniquement incompetentes : les garçons apprennent très tôt comment entretenir une voiture, les femmes sont appelées pour aider à la cuisine (dans un congrès féministe non mixte à Istanbul, il y avait 300 femmes, mais un seul homme, qui a été appelé pour le travail de technicien vidéo) : « *big boys, big toys* », dit une expression anglaise, et Paola Tabet (1998) montre comment aux femmes on confie des petits outils, et aux hommes des grands équipements ; les différences de diplôme ou d'expérience professionnelle ; mais cela n'explique pas la totalité de l'écart des salaires, ce fameux « résidu » qui n'est explicable que par les rapports sociaux de sexe : ces rapports contradictoires, antagoniques entre les sexes autour d'un enjeu : le travail (professionnel et domestique) et sa répartition (Kergoat, 2000)².

- Inégalité hommes/femmes devant la retraite : un très fort écart lié à la discontinuité dans la vie professionnelle et aux modalités d'emploi, notamment le travail à temps partiel. Le montant moyen de la retraite globale était de 822€ pour les femmes, de 1455€ pour les hommes en 2003 selon l'INSEE (DREES, 2001). Cet écart tend à se réduire, selon Christiane Marty, une spécialiste de la question, « *du fait de la plus grande participa-*

tion des femmes au marché du travail, de leur qualification croissante qui se traduit par une augmentation du salaire moyen (malgré la persistance des inégalités par rapport aux hommes), et du fait que leurs carrières s'allongent et qu'elles sont donc plus nombreuses au fil des années à obtenir la durée de validation exigée pour une retraite à taux plein » (Marty, 2013). Cependant, l'écart persiste : « parmi les personnes parties en retraite en 2004, les femmes avaient, tout compris, 20 trimestres de moins que les hommes, c'est-à-dire 5 annuités de moins ; cet écart est de 11 trimestres pour les départs de 2008. L'écart se réduit aussi sur le montant des pensions : pour l'ensemble des personnes qui sont en retraite en 2011, la pension moyenne de droit direct des femmes ne représente que 58% de celle des hommes. Mais lorsqu'on ne considère que les nouveaux retraité-e-s de l'année 2011, ce ratio est 10 points plus élevé et vaut 68%... Loin tout de même de l'égalité ». (Marty, idem).

- En termes de conditions de travail, elles sont encore plus affectées aux postes de travail en ligne de montage avec des travaux répétitifs, monotones, etc. que les hommes, plus favorisés par le travail en équipe, la requalification et des postes requérant créativité et autonomie (Gollac, Volkoff, 2007). Elles sont aussi plus vulnérables et exposées à l'agressivité et à la violence des clients dans les métiers du tertiaire, comme montrent les analyses effectuées par Jennifer Bué (2005) à partir des enquêtes SUMER³.

On n'a pas envie d'être femme, on préfère être homme après la description d'un tel panorama.

Mais il y a pire, en matière d'inégalités. Il s'agit des inégalités dans l'exercice du travail domestique : ce qui est attribué à l'un et à l'autre sexe (apporter à une fête un plat si on est fille, apporter une bouteille – beaucoup plus simple – si on est garçon, dans un exemple que j'aurais pu évoquer de ma propre expérience de mère d'un garçon en première année de Grande Ecole).

La division sexuelle du travail domestique

Il y a des changements, mais ils sont beaucoup plus lents que dans le travail professionnel des femmes. Il est difficile d'y intervenir pour plusieurs raisons. D'abord, il s'agit de la sphère dite « privée » ; ensuite, le poids de l'idéologie patriarcale, de la culture machiste (culture en tant que cristallisation de rapports sociaux), des stéréotypes, des modèles (exemple : le modèle maternel et l'envie – inconsciente ? – de reproduire, de re-expérimenter ce rapport d'interdépendance ou de dépendance mère-fils : « ma mère faisait des quatre-quarts pour le goûter » ; « ma mère ouvrait la porte quand j'arrivais de l'école » ; ou, « toi, tu n'es jamais là » ; « tu ne fais pas de quatre-quarts » ; « tu arrives très souvent après moi » : des reproches muets).

L'attribution du travail domestique aux femmes est restée intacte dans toutes les régions du monde, avec des différences de degré dans sa réalisation par les femmes, des modèles traditionnels aux modèles de délégation (délégation : 1 350 000 femmes travaillant dans les services domestiques et de soins à la personne en France (INSEE, Enquête Emploi, 2005) ; au Brésil 7 000 000 de personnes dans les services aux particuliers, dont 3% du sexe masculin (Recensement de la population, 2010). Au Japon, il n'y a pas d'employées de maison, ou de femmes de ménage et de nourrices, mais il y a un essor des aides à domicile pour prendre soin des personnes âgées. Le manque des services à la personne et des équipements pour la petite enfance expliquent en grande partie le faible taux d'activité des femmes avec des enfants en bas âge. Au Japon, le taux d'activité des femmes avec un enfant de 0 à 3 ans est de 28% selon les statistiques officielles pour 2001 ; en France, ce taux est de 80,2% pour les femmes avec un enfant de moins de 3 ans selon l'Enquête Emploi de l'INSEE de 2003 ; au Brésil, ce taux est de 50 à 60% selon l'accès ou non aux crèches et aux maternelles pour les femmes avec un enfant de 0 à 3 ans, selon l'enquête de l'Instituto Brasileiro de geografia e estatística - Pesquisa nacional por amostra de domicílios (IBGE-PNAD) de 2001.

Par ailleurs, quant à la répartition du travail domestique entre hommes et femmes dans le couple, l'enquête Emploi du Temps de 1999 avait montré que les femmes mariées avec enfants en bas âge effectuaient 4h36 par jour de travail domestique contre 2h13 pour les hommes. Si ces derniers participent principalement au jardinage et au bricolage, et aux courses (42,7%) ou aux jeux éducatifs avec les enfants (35%), ils sont beaucoup moins prêts à partager les travaux de nettoyage des toilettes ou les travaux domestiques répétitifs : lessive, linge, nettoyage, etc. (Brosse, 1999)⁴.

Des données plus récentes indiquent toujours cette division très inégale du travail domestique et du travail du *care* entre hommes et femmes. Ainsi, l'enquête Emploi du Temps de 2010⁵ a montré qu'il y a une légère réduction dans le temps consacré par les femmes au travail domestique, mais cela est plus le résultat d'une diminution du temps consacré par les femmes au travail domestique que de l'augmentation du temps consacré au travail domestique par les hommes. A partir de l'enquête Emploi du Temps de 1999, on a pu démontrer que les femmes réalisent 75% du « cœur » du travail domestique. Par ailleurs, 1/3 du temps consacré à l'ensemble des tâches domestiques relève du soin aux enfants. Les mères consacrent aux enfants, en moyenne, deux fois plus de temps que les pères, mais plus de temps encore à partir de 3 enfants ou quand il y a la présence d'un enfant de moins de 3 ans au foyer.

Il est important de réfléchir aux affects qui sont à la base de la reproduction de la servitude domestique. On réalise le travail domestique et de soin aux enfants et aux personnes dépendantes de la famille « par amour »⁶ pour ses enfants, son mari, sa compagne, et cela dans un monde régi par l'hétéro-normativité. Cependant, il faut « *étudier également la reconfiguration de la division sexuelle du travail domestique chez les couples homosexuels* » (Descoutures, 2010 : 180 et suiv.).

Division sexuelle du travail du *care*

D'abord, une explication de l'usage du terme *care* s'impose : la traduction de *care* pour « soin » est réductrice dans la mesure où « soin » n'explicite pas les dimensions de sollicitude, d'attention, de souci des autres, et met en avant l'aspect thérapeutique au détriment des aspects affectifs, émotionnels et psychologiques du *care*. En français, il n'y a pas la distinction, existante en anglais, entre *care* et *cure*, ou entre *kaigo* et *kango*, comme en japonais.

Le *care* en tant que travail est « *un ensemble de pratiques matérielles et psychologiques, activités qui consistent à apporter une réponse concrète aux besoins des autres* » (Molinier *et al.*, 2009 : 17). Il peut aussi être défini comme un « rapport de service » – comme dans beaucoup de métiers du tertiaire, dont les métiers de la petite enfance – « de soutien ou d'assistance », où les pratiques matérielles et d'attention à l'autrui sont aussi importantes que le sens de la responsabilité vis-à-vis de la vie et du confort d'autrui (Molinier *et al.*, 2009).

Le développement du métier du *care* est lié au vieillissement de la population et à l'entrée des femmes sur le marché du travail – marchandisation et externalisation d'un travail traditionnellement assigné aux femmes dans la sphère dite « privée », gratuit et réalisé par amour. Avec la marchandisation, le travail féminin gratuit et invisible devient visible et considéré comme un travail (avec ses corollaires : formation professionnelle, salaire, promotion, etc.) et peut même devenir un travail d'homme, comme au Japon, dans les « *shisetsu* » ou « *tokubetsu yogo rojin home* » (en France, Etablissement d'Hébergement des Personnes Agées Dépendantes, « EHPAD » ; au Brésil, *Instituição de Longa Permanência de Idosos*, « ILPI »).

Quelles ont été les raisons de cet investissement du travail de *care* par les hommes au Japon ? Avec les changements survenus sur le marché du travail suite à la crise économique qui a frappé le Japon dès le début des années 1990 et la crise financière de 2008, les licenciements et les nécessités de réorienter les carrières ont touché des hommes et des femmes qui avaient des emplois très stables dans une grande entreprise industrielle ou commerciale. Travailler dans le secteur des services s'est révélé d'autant

plus une opportunité que le gouvernement, pour faciliter la réinsertion des chômeurs, a offert des formations dans ce secteur. Un grand nombre de *care workers* interviewé-e-s dans les établissements japonais ont commencé leur formation en tant que « *helper 2 kyu* » (formation pour le travail de *care* de 130 heures, étalée entre 1 à 4 mois, sans diplôme reconnu par l'Etat) ou en tant que « *kaigofukushishi* » (diplôme reconnu par l'Etat, avec une formation de 2 ans après l'équivalent du baccalauréat ou 3 ans d'expérience professionnelle avec des examens à la clé) autour des années 2000, certains depuis que l'assurance *care* Long Term Care Insurance (LTCI) a été introduite et que les médias ont promu ces nouveaux métiers des services à la personne. Les jeunes hommes (20-30 ans) qui travaillent dans les établissements de *care* aux personnes âgées font partie de ce mouvement de popularisation du métier. D'autres hommes, plus âgés, ont effectué la même formation, promue par le gouvernement à titre gratuit en 2009, pour faciliter la reconversion professionnelle après des licenciements et après des faillites, conséquence de la crise financière de 2008.

Le nombre important d'hommes *care workers* dans les établissements (« *shisetsu* ») japonais est quand même très surprenant quand on sait à quel point le *care* est un travail de femme dans l'espace domestique. En France, seulement 10% des assistant-e-s de vie sociale et aides médico-psychologiques dans les EHPAD enquêtés sont des hommes. Au Brésil, seulement 3% des « *cuidadoras* » sont des hommes. Au Japon, ils sont 35%.

Les femmes et les hommes japonais interrogés considéraient que ces derniers pouvaient effectuer ce travail et que la mixité était un aspect positif de leur activité. Le discours de certains était similaire à ceux entendus dans les usines : « *Il vaut mieux avoir des hommes. Il y a des tâches qui exigent de la force physique. Et l'attitude des hommes change aussi quand il y a des femmes* » (*care worker* homme, 42 ans). Mais d'autres considérations étaient moins prévisibles : « *D'une manière générale, il vaut mieux avoir les deux [hommes et femmes]. On peut bénéficier de manières différentes de voir les choses* » (*care worker* homme, 50 ans) ou encore « *On peut (ainsi) avoir le bon côté des deux [hommes et femmes]* » (*care worker* homme, 26 ans). Il y a un paradoxe évident dans cet investissement par les hommes de tâches considérées traditionnellement comme féminines – prendre soin des personnes âgées dépendantes pour le bain, pour les nourrir et pour les conduire aux toilettes mais aussi pour les écouter et interagir – étant donnée la tradition encore très « machiste » de la division du travail professionnel et domestique dans la société japonaise.

La trajectoire personnelle et familiale peut aussi expliquer cet investissement masculin dans le métier du *care* : la référence fréquente, dans les entretiens avec les salarié-e-s, aux grands-parents, vivant ou non avec eux, dans leur adolescence ou dans leur jeunesse, et dont ils ont eu l'occasion

de s'occuper. « *C'est sous la contrainte de devoir s'occuper des autres que la disposition au care a quelque chance (pas toujours, mais souvent) de se développer* » (Molinier et al., 2009 : 15)

Enfin, on peut aussi considérer qu'entre le non-travail ou le chômage et le travail dans le secteur du *care*, le choix de la part des hommes est clair : en dépit des difficultés et pénibilités liées à cette activité, l'accès aux emplois dans ce secteur en expansion ouvre des perspectives de carrière et une certaine stabilité aux antipodes de l'expérience éprouvante du chômage.

On peut conclure que la diversité et l'hétérogénéité des profils des *care workers* contrastent avec le fait que, dans les trois pays, il s'agit d'un métier peu valorisé, avec des salaires relativement bas, et avec peu de reconnaissance sociale. Cette égalité dans la condition des *care workers* en dépit de l'inégalité dans les profils et les trajectoires semble pouvoir trouver son explication dans le cœur même de leur activité, le « prendre soin », réalisé traditionnellement et gratuitement dans la sphère domestique et familiale par les femmes. Cette hypothèse, mise en avant par des théoriciennes du genre et du *care*, nous semble renforcée par notre recherche sur le terrain.

Inégalités hommes/femmes, politiques publiques et mouvements sociaux

Comment dépasser, casser, rompre avec ces inégalités ? Comment changer l'inégale division sexuelle du travail dans les mondes du travail des sociétés contemporaines ? Mon hypothèse est que l'on ne peut pas changer la division sexuelle du travail professionnel sans changer la division sexuelle du travail domestique, la division sexuelle du pouvoir et du savoir dans la société.

Dépasser les inégalités par les politiques publiques et par l'action des mouvements féministes, ce sont deux voies empruntées simultanément dans un certain nombre de sociétés industrialisées. L'idée que l'inégalité est une injustice et qu'il y a un aspect éthique à mettre en avant dans la marche vers l'égalité hommes-femmes est commune aux deux modalités d'action.

Du côté des politiques publiques, dès les années 1980 avec Yvette Roudy à la tête du Ministère des Droits des Femmes, en France, il y eut des politiques pour une plus grande égalité, avec des campagnes pour l'accès des femmes aux métiers considérés masculins et des lois pour l'égalité professionnelle. A ces politiques s'est ajouté le poids des luttes des mouvements sociaux, notamment des mouvements féministes (Collectif National pour les Droits des femmes, Marche Mondiale des Femmes, Osez le féminisme, etc.). Le Collectif National pour les droits des femmes a revendiqué, par exemple, des crèches et le développement des équipements pour la petite

enfance ou s'est mobilisé contre l'écart des salaires ou contre le temps partiel imposé. Un exemple à suivre est celui du Collectif des Féministes Socialistes de Turquie qui a lancé une campagne, en 2011, pour l'égalité dans la répartition du travail domestique, exigeant que les hommes effectuent le travail domestique à égalité avec les femmes. Si ce type de campagne porte ses fruits, elle peut avoir plus de répercussions sur la division du travail professionnel que les lois sur l'égalité professionnelle.

Enfin, il ne faut pas oublier que la question de la lutte contre la violence faite aux femmes dans le travail – harcèlement sexuel et moral, agressions physiques et psychologiques – mais aussi dans la vie domestique, apparaît presque toujours avec les revendications des mouvements féministes comme une dimension constitutive du statut même des femmes en tant qu'exploitées, opprimées, dominées.

Notes

1. Sous-emploi dans le sens du BIT : travail à temps partiel, souhaitent avoir plus d'heures de travail, en chômage technique ou partiel.
2. Tous les sociologues ne conceptualisent pas les rapports sociaux de sexe comme antagoniques. Voir, par exemple, Goffman (2002) ou Roy (2006) qui, dans une approche interactionniste, pensent les inégalités entre les sexes en termes de complémentarité et de lien social.
3. SUMER : enquête sur les risques psychosociaux au travail promue par le Ministère du Travail avec le concours de 1800 médecins volontaires auprès de 50 000 travailleurs. Une première enquête a été réalisée en 1994, une deuxième en 2009.
4. Des données chiffrées du Ministère des Affaires sociales et du Bien-Etre du Japon fournissaient des données encore plus alarmantes quant à l'inégalité dans la division sexuelle du travail domestique : 4h30 par jour pour les femmes japonaises mariées avec enfants, 20 minutes pour les hommes japonais mariés avec enfants. Au Brésil, selon le PNAD-IBGE cette répartition était, en 2007, de 18,5h par semaine pour les femmes, 4,2h par semaine pour les hommes.
5. Enquête réalisée auprès de 11 340 personnes de 15 à 60 ans, à l'exception des étudiants et des retraités.
6. Si les femmes font le travail domestique par amour, on peut se demander comment les hommes montrent qu'ils aiment. Si autrefois, dans le modèle traditionnel, les hommes pouvaient s'arroger d'être les pourvoyeurs, dans le régime de couples à deux revenus, le rôle du pourvoyeur mâle est largement dépassé dans les sociétés comme la France.

Bibliographie

- BAUDELLOT, Christian et ESTABLET, Roger, Ecoles : égalité et inégalités à l'échelle du monde. In MARUANI, Margaret (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, p. 119-129, 2013.
- BROUSSE, Cécile, La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale, *France, portrait social*, Paris, INSEE, 1999.
- BUÉ, Jennifer, *Women and Various Forms of Violence at Work*, Communication au IV International Congress on Women, Work and Health, New Dehli, 27-30 nov. 2005.
- DESCOUTURES, Virginie, *Les mères lesbiennes*, Paris, PUF/Le Monde, coll. « Partage du savoir », 2010.
- GOFFMAN, Erving, *L'arrangement des sexes*, Paris, La Dispute, coll. « Le genre du monde », 2002 (1977).
- GOLLAC, Michel et VOLKOFF, Serge, *Les conditions de travail*, Paris, Repères, 2007 (2000).
- HIRATA, Helena, Le travail du *care* pour les personnes âgées au Japon, *Informations Sociales* 168, CNAF, nov-déc. 2011, p. 116-122, 2011.
- INSEE, *France, portrait social*, Paris, INSEE, 2012.
- KERGOAT, Danièle, Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. In HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène et SENOTIER, Danièle (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme* (2^e éd 2004). Paris, PUF, p. 35-44, 2000.
- MARTY, Christiane, *Femmes et retraites. Un besoin de rupture*, [en ligne] : <http://www.fondation-copernic.org/spip.php?article953>, 2013
- MINISTÈRE DES DROITS DES FEMMES, 2012. *Chiffre-clés. L'égalité entre les femmes et les hommes*, Paris, Ministère des Droits des Femmes, 2012.
- MOLINIER, Pascale, LAUGIER, Sandra et PAPERMAN, Patricia, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Payot & Rivages, coll. « Petite Bibliothèque Payot », 2009.
- ROY, Donald, *Un sociologue à l'usine*, Paris, La Découverte, coll. « Classiques. Grands Repères », 2006.
- SILVERA, Rachel, *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Paris, La Découverte, 2014.
- TABET, Paola, *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, coll. « Bibliothèque du féminisme », 1998.

Quels salaires pour le micro-crédit ?

Les effets négatifs de l'idéalisation de la micro-finance

Emmanuelle Desmedt

Contextes

Le micro-crédit est destiné aux personnes qui se trouvent en situation financière difficile, et pour des demandeurs d'emploi ou des personnes qui ne peuvent demander de crédit à la banque. Le micro-crédit et la micro-finance concernent de très petits montants. Au Royaume-Uni, le micro-crédit commence à £500 ; en Belgique, il s'agit de petits montants de maximum 5000 €. La micro-finance fait l'objet d'une importante idéalisation, notamment au sein des instances européennes qui financent des projets de micro-crédit. Dans cet article, j'aborde la question des mesures prises au niveau européen pour favoriser les projets de micro-crédit et les situations concrètes belges et britanniques.

Il existe de grandes disparités entre les discours tenus dans les mesures politiques européennes – c'est-à-dire les discours et les mesures politiques émanant de la Commission européenne – et les discours des employés des agences de micro-crédit. Il y a également des différences entre ces discours et les expériences et les récits racontés par les femmes qui ont eu recours à un micro-crédit pour démarrer leur activité en tant qu'indépendantes.

Au niveau européen, le discours d'idéalisation de la micro-entreprise est très présent. Or, quand on se penche sur la création d'entreprises via le micro-crédit, on observe qu'il ne s'agit pas d'entreprises mais plutôt de personnes qui acquièrent un statut d'indépendant et que les engagements, même à mi-temps, sont rares. Il est donc erroné de parler de création d'entreprises alors qu'il s'agit essentiellement d'encourager les gens à devenir indépendants ; il y a un fossé entre le discours et la réalité.

Le discours au niveau des mesures européennes est également très utilitariste. On parle de promouvoir la croissance économique, de créer plus d'entreprises, d'avoir plus d'entrepreneuriat ; ces discours présentent donc la micro-finance dans une optique de développement économique. Au niveau des organismes de micro-crédits, le discours est davantage pragmatique : il s'agit de créer des emplois mais aussi de faire de la micro-finance pour aider les gens en situation financière difficile. Cependant, l'analyse détaillée de ces discours et leur confrontation à la réalité montrent qu'il existe un fossé entre les discours des mesures des politiques et des employés de micro-crédit, et la réalité vécue par les gens dans leur nouveau métier en tant qu'indépendants, en particulier par les femmes.

La question du genre dans le micro-crédit

La question du genre dans le micro-crédit nous place directement dans la thématique de l'emploi qui articule le passage du travail de salarié-e au travail d'indépendant-e, et qui soulève de nombreuses questions sur le genre. En effet, le passage d'un statut à un autre a des effets qui diffèrent fortement selon que ce sont des femmes qui se lancent dans une activité indépendante ou si ce sont des hommes. Les effets sont de deux natures et ils doivent être dissociés : les effets indirects (par exemple, les secteurs, le capital financier ; Arnius et Autio, 2006 ; Ahl, 2006) et les effets directs (par exemple, la discrimination ; Orhan, 2001). Ainsi, les types de secteurs dans lesquels les personnes développent leurs activités indépendantes sont, comme dans le cas du travail salarié, marqués par le genre. De même, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est plus grand chez les indépendant-e-s que chez les salarié-e-s (Boden, 1999 ; Warren *et al.*, 2001 ; Burke *et al.*, 2002 ; Leung, 2006). Ce constat nous conduit à poser une première question : pourquoi encourager des femmes à s'investir dans une activité indépendante alors que l'écart salarial entre les hommes et les femmes y est encore plus grand que parmi les employés ?

Par ailleurs, le passage du statut de salarié-e au statut d'indépendant-e pose aussi la question des effets structurels de genre. De nombreuses études ont montré que les femmes indépendantes possèdent généralement moins de capital financier que les hommes indépendants (Marlow, 2003 et 2006 ; Fielden, 2006). De plus, les femmes reçoivent moins d'aide régulière de leurs proches pour investir dans leur activité indépendante que les hommes (Delphy 1984 et 1992 ; Mulholland, 2003). Delphy a mis en évidence que l'aide journalière et/ou le capital investis par les proches sont bien moins importants quand il s'agit de femmes. Certes, elles reçoivent de l'aide, mais celle-ci est moins régulière. Elchardus et Glorieux (1994) ont également montré comment les tâches au niveau de la famille sont réparties entre les

hommes et les femmes, et que la participation des hommes est beaucoup plus irrégulière ou occasionnelle. Au contraire, les hommes indépendants reçoivent l'aide de leurs proches ; il peut s'agir des parents, de l'épouse ou des sœurs voire des belles-sœurs. Plus encore, il apparaît, dans les entretiens que j'ai menés, que les hommes indépendants reçoivent une aide qui est principalement féminine. Par contre, les femmes indépendantes reçoivent de leur conjoint une aide qui est plus irrégulière, comme pour la réalisation d'un site Internet ou pour aménager un local, par exemple. L'aide est donc ponctuelle et non régulière comme celle qu'apporte l'entourage féminin aux hommes indépendants.

Mesures européennes encourageant le micro-crédit

Actuellement, l'Union européenne adopte des mesures pour essayer, d'une part, d'encourager l'entrepreneuriat féminin, et d'autre part, d'allouer des micro-crédits aux femmes pour le développement de leurs activités. Cependant, en analysant ces mesures et ces programmes, il apparaît qu'il y a à la fois un manque de clarification des mesures européennes, et qu'il existe un certain nombre de croyances qui interfèrent avec les effets réels. Ainsi, le micro-crédit pour les femmes est envisagé comme une « alternative à l'emploi salarié » et les mesures européennes l'encouragent également dans une optique de « diminution du chômage ».

Pour étudier les effets de l'idéalisation de la micro-finance, j'ai réalisé – dans le cadre d'une recherche doctorale – une analyse de textes des programmes européens (JEREMIE, JASMINE et Microfinance Facility) ainsi que quarante-deux entretiens qualitatifs semi-structurés qui ont duré entre une demi-heure et deux voire trois heures selon les cas. La moitié des entretiens a été menée avec des femmes qui se sont lancées dans une activité indépendante à l'aide d'organismes de micro-crédit, et l'autre moitié, avec des employé-e-s dans les organismes de micro-crédit. L'objectif de cette recherche était de comparer, à la fois en Belgique et au Royaume-Uni, les deux perspectives et de voir leurs éventuels points communs.

Cette analyse comparée a mis en évidence qu'il n'existe pas de différences entre la Belgique et le Royaume-Uni, que cela soit au niveau des discours des employé-e-s d'organismes de micro-crédit ou au niveau des expériences de femmes qui se lancent comme indépendantes. L'une des explications aux faibles différences entre les expériences belges et britanniques est à chercher dans le statut d'indépendant : ce statut ne dispose pas de sécurité sociale et il est donc quelque peu en dehors des schémas nationaux des règles salariales, etc. Ou, pour le dire autrement, les problèmes vécus par les indépendants belges et britanniques sont semblables, tout comme l'idéalisation extrême de la micro-finance dans les deux pays (que l'on

perçoit d'ailleurs dans les discours sur le micro-crédit) ainsi que le fossé entre les expériences des femmes indépendantes et les perspectives des employé-e-s des organismes de micro-finance qui est tout aussi important en Belgique qu'au Royaume-Uni.

Les mesures européennes avancent de concert avec le discours médiatique au niveau mondial qui encense, depuis ces dernières années, le micro-crédit¹. Pourtant, de nombreux travaux démontrent les conséquences négatives du micro-crédit et remettent en question la plus-value apportée aux femmes. Dans les pays en voie de développement, on observe, par exemple, que tous les employés des organismes de micro-crédit sont des hommes tandis que tous les emprunteurs sont des femmes. Par ailleurs, dans ces mêmes pays, mais aussi au Royaume-Uni, les taux d'intérêts sont plus élevés que les taux d'intérêts dans les banques. Partant de ce constat, il est donc légitime de poser la question du caractère « social » de la micro-finance. En effet, au Royaume-Uni, les taux d'intérêts pratiqués par les organismes de micro-crédit (ayant pourtant des objectifs sociaux clairs et de lutte contre la précarité) sont plus élevés que les taux pratiqués par les banques. Par conséquent, le gouvernement britannique a arrêté le financement des organismes de micro-crédit, mais il continue néanmoins à pousser l'entrepreneuriat et le statut d'indépendant. Actuellement, les projets de micro-crédit pour les femmes sont parmi les plus encouragés sous prétexte que les activités indépendantes liées à ce type de financement constitueraient une excellente alternative à l'emploi salarié, ou favoriseraient une diminution du chômage. Pourtant, la réalité montre que de nombreuses personnes – surtout des femmes – deviennent indépendantes mais qu'elles ne s'en sortent pas avec leurs petites entreprises.

Les mesures européennes ont une perspective utilitariste : il faudrait plus de femmes entrepreneures (les femmes constitueraient 33% des entrepreneur-e-s et des indépendant-e-s), mais quand on étudie les statistiques en dissociant les secteurs, on voit que le chiffre est dominé par le secteur de la construction (Régnard, 2008). Pourtant, si l'on ne prend pas en compte ce secteur particulier, la proportion de femmes qui empruntent dans les agences de micro-crédit tourne autour de 45% et 55% selon les rapports annuels de ces agences. Ces chiffres révèlent donc, même s'ils doivent être pris avec précaution, que le nombre de femmes indépendantes qui ont recours au micro-crédit est presque équivalent à celui des hommes.

Par ailleurs, toujours dans une perspective utilitariste, le micro-crédit est envisagé pour pousser la croissance économique :

« Dans beaucoup de cas, la micro-finance est liée aux efforts pour promouvoir la transition du chômage au service indépendant. Dans cette perspective, le micro-crédit peut jouer un rôle important dans la réalisation

de la Stratégie de Lisbonne pour la croissance et pour l'emploi et pour la promotion de l'inclusion sociale en accord avec l'emphase actuelle sur la « flexsécurité » [c'est-à-dire la combinaison entre la flexibilité et la sécurité sociale]. » (European Commission, 2007 : 3)

Si cet extrait dévoile bien l'association effectuée entre l'inclusion sociale et la création d'emplois, à aucun moment, l'inclusion sociale n'est elle-même pas définie. De même, cet extrait révèle bien l'objectif premier des réformes de l'emploi au niveau européen, soit l'augmentation de la flexibilité des emplois et la diminution au maximum de la protection sociale. Ainsi, les micro-crédits sont envisagés comme une « bonne manière » de développer la croissance économique : « *Le Parlement européen, dans sa résolution n° 24 de mars 2009, a demandé à la Commission de renforcer ses efforts pour développer le micro-crédit comme support à la croissance et à l'emploi en particulier pour les groupes cibles désavantagés* » (Commission of the European Communities, 2009 : 5). Pour la Commission et le Parlement européens, les « groupes cibles désavantagés » sont les femmes et les minorités ethniques, et le micro-crédit est dès lors envisagé comme un « *instrument [qui] favorise non seulement la compétitivité et l'entrepreneuriat, mais aussi l'inclusion sociale* » (European Commission, 2007 : 3). Dans le texte même des mesures européennes, le discours entourant le micro-crédit est donc bien celui de la croissance économique et de l'augmentation de la compétitivité entre les entreprises au niveau européen. Ces mêmes mesures insistent sur les avantages que constituerait pour les femmes le travail indépendant, notamment en termes de « conciliation » vie privée et vie professionnelle ou encore en termes de libération de temps². Pourtant, à nouveau, l'étude minutieuse des conditions de travail des indépendant-e-s montre bien que ceux-ci et celles-ci ont moins de temps que les salarié-e-s.

Discours essentialistes sur les femmes entrepreneures

Les mesures européennes sont également particulièrement marquées par les stéréotypes de genre (par exemple : les femmes n'ont pas assez confiance en elles pour devenir indépendantes ; elles ne sont pas assez formées, etc.). Ce discours se retrouve dans les textes des mesures européennes qui parlent d' « encourager les femmes » – notamment dans les secteurs de hautes technologies, de l'informatique, de la chimie ou encore de la physique. Plus encore, on retrouve dans ces textes de nombreuses références aux supposés « manque de confiance en soi » et « manque de formation » des femmes, ce qui révèle le caractère profondément essentialiste des discours européens. Plus encore, ce discours essentialiste ne possède aucun fondement pratique puisque tant les études que les entretiens menés avec des femmes indépendantes montrent que les principaux

problèmes que celles-ci rencontrent sont relatifs au manque d'accès, au manque de finances, au stress, au manque de temps, etc. Le discours essentialiste distingue également entre les femmes entrepreneures et les hommes entrepreneurs : les premières présenteraient un manque de confiance en elles pour oser créer leur entreprise en comparaison avec leurs homologues masculins.

Les programmes de micro-crédit sont également porteurs de ce discours essentialiste³. Ainsi, les termes de « confiance en soi » (*self confidence*) sont particulièrement présents dans les discours des employés des agences de micro-crédit : « *Le but de ce projet était que les femmes aient plus confiance en elles, et l'on a fait cela en recourant au coaching [...] Ce sont leurs propres peurs qui les empêchaient de commencer leur activité* » (Holly, employée d'une agence de micro-crédit), ou encore « *Une des difficultés pour les femmes indépendantes, c'est le manque de confiance en soi... c'est en fait une des principales difficultés* » (Fiona, employée d'une agence de micro-crédit).

Les discours sont particulièrement imprégnés de stéréotypes sur le genre qui ne possèdent pourtant aucun fondement pratique : la question du manque de confiance en soi n'est pas revenue une seule fois dans les entretiens menés avec les femmes entrepreneures. Par contre, l'une des principales difficultés mentionnées par les femmes est celle du manque de capital financier, ou encore celle du stress lié aux taxes à payer, aux charges, à l'insécurité par rapport aux frais de l'activité indépendante, au manque de temps, à la compétition qui est très forte dans certains secteurs, au manque d'aide ou de main-d'œuvre, etc. La plupart des femmes interviewées se retrouvent seules dans leur activité indépendante et elles ressentent fortement le manque d'aide.

Un autre type de stéréotypes revenant régulièrement dans les discours des employé-e-s des organismes de micro-crédit ainsi que dans les textes des mesures européennes, est l'idée d'une femme entrepreneure aimante, c'est-à-dire qui aime s'occuper des gens, qui aime faire de l'entreprise différemment. On en revient ici à l'idée que les hommes reçoivent un salaire pour leur travail et que les femmes reçoivent un salaire pour leurs besoins, et que si elles deviennent indépendantes, ce n'est pas pour gagner de l'argent, qu'il ne s'agit pas de leur but premier, qu'elles ne sont pas du tout intéressées par le profit, etc. Ces stéréotypes de genre sur les femmes et les hommes entrepreneur-e-s se retrouvent parfois dans les prospectus de certaines agences de micro-crédit qui présentent les femmes avec un côté « aimant » tandis que les hommes sont présentés avec un côté « combatif ». Et, ces stéréotypes sont transposés chez les employé-e-s de ces agences et dans les mesures européennes. Mais, à nouveau, les femmes indépendantes

ne se reconnaissent pas dans ces stéréotypes et elles peuvent même se sentir jugées ou critiquées par les employé-e-s des organismes de financement quand elles donnent des signes d'être « trop » sûres d'elles.

Quid des salaires ?

L'un des principaux arguments développés dans les projets de micro-finance est celui de la création d'emplois. Or, quand on analyse les entretiens, on voit que cela crée certes de l'emploi, mais qu'il s'agit d'un emploi avec un salaire très bas (voire sans salaire dans certains cas). La question du salaire des indépendant-e-s ayant bénéficié d'un micro-crédit reste énigmatique. Les chiffres sur la rentabilité des institutions de micro-crédit sont connus, tout comme les chiffres sur le remboursement des crédits. Mais, il y a une véritable méconnaissance des salaires, et la question est très rarement posée alors même que la micro-finance est encouragée en arguant qu'elle crée de l'emploi et que cet emploi est une bonne alternative à l'emploi salarié.

Il reste cependant une question importante : les client-e-s de la micro-finance bénéficient-ils/elles d'une amélioration de leurs conditions de vie par un travail ou bien deviennent-ils/elles des travailleurs et des travailleuses très pauvres ? Il ressort, en fait, de cette recherche qu'un nombre important de femmes ayant contracté un micro-crédit s'appauvrissent, voire même dans certains cas, ne gagnent pas de salaire du tout. Or, parce que leur statut ne leur permet pas de bénéficier d'allocations sociales de chômage, beaucoup de femmes indépendantes deviennent alors financièrement dépendantes de leur famille, de leur conjoint, d'un parent, etc. On constate donc une régression au niveau de l'égalité des genres : certes, si on regarde les chiffres, le chômage des femmes semble diminuer, mais il n'existe aucune information sur ce que cela représente au niveau des salaires. Les organisations de micro-crédit n'enregistrent aucune donnée (même statistique) sur le salaire des gens. Certain-e-s employé-e-s posent la question, mais le plus souvent de manière informelle et non systématique ; la plupart des employé-e-s de micro-crédit éprouvent un certain embarras à poser la question des salaires et préfèrent donc éviter le sujet.

Réaliser une étude qualitative a permis, une fois dépassé ce même embarras, de parler avec les personnes interviewées de leur salaire. Néanmoins, il reste difficile de savoir exactement combien les personnes gagnent chaque mois car le travail d'indépendant-e comprend de nombreuses taxes, coûts et frais qui fragmentent donc le salaire et le rendent plus difficile à calculer. Les femmes interrogées évoquaient plutôt la question du salaire en comparant le mode de vie (sorties, restaurants, etc.) avant et après être avoir acquis le statut d'indépendante ; certaines disaient aussi avoir « pioché »

▮ Quels salaires pour le micro-crédit ? ▮

dans leurs réserves, mais la plupart d'entre elles n'avaient pas une idée exacte de leur salaire.

Pour évaluer les revenus des femmes indépendantes que j'ai rencontrées, j'ai classé les revenus en deux groupes⁴.

	Groupe 1 : réaliste	Groupe 2 : idéaliste
Revenus mensuels	£800-£900/£1000-£1500* (financièrement indépendantes)	£0*-£300 (financièrement dépendantes)
Secteurs	Consultantes en communication, graphistes architectes d'intérieur, grossistes, techniciennes dentaires	Artisanes, esthéticiennes, couturières, micro-détaillantes
Motivations	Désir de travailler, gagner un revenu	Épanouissement, changement de vie
Qualifications	Liées à l'activité, continuité	Non liées à l'activité, non-continuité
Rôles genrés	Non fixé ou « symétrique »	Traditionnel
Personnes interrogées	Jane, Kelly, Charlotte, Erika, Alexandra, Elie, Elisabeth*, Annette*, Amy*	Emily*, Nancy*, Kim*, Rebecca, Violet, Julia*, Caroline, Gabrielle, Helen*, Amanda*, Lynn

Environ la moitié des femmes rencontrées gagnent entre £800 et £900 par mois ; l'autre moitié des femmes gagnent entre £0 et £300 par mois. Parmi les vingt femmes interrogées, six n'ont aucune rentrée financière, même après plusieurs années d'activité. Les variations de salaires sont liées au secteur d'activité : les personnes qui travaillent comme graphistes ou architectes d'intérieur gagnent plus que celles qui travaillent dans l'artisanat, qui ont des petits commerces ou font des massages. Il y a également des différences au niveau des motivations : les femmes du groupe 2 ressentent une grande frustration par rapport au statut d'indépendant car non seulement leur situation financière est particulièrement difficile (même si elles travaillent énormément), mais leurs envies de changement de vie, de réalisation d'un rêve ou d'auto-réalisation ne sont pas rencontrées. Ce groupe présente donc un certain idéalisme qui a des conséquences négatives importantes : il y a plus de cas de dépressions nerveuses, de stress, de maladies physiques liées au stress important, de désarroi dans le groupe 2. Il y a également des différences au niveau de la répartition des tâches domestiques avec les membres de la famille. Les femmes du groupe 1 présentent une meilleure répartition des tâches avec leur conjoint que celle du groupe 2, par exemple.

Penchons-nous à présent sur le salaire des personnes interrogées à travers quelques récits. Jane, une indépendante britannique, compare sa situation actuelle à sa situation antérieure quand elle travaillait comme employée :

« [Mon salaire actuel] suffit à satisfaire les exigences de la vie quotidienne (le loyer, l'alimentation, etc.). Mais ma qualité de vie, mon standard de vie a dramatiquement baissé. Et j'ai dû puiser dans mes réserves. Cela a vraiment affecté négativement mon sens de la sécurité » (Jane).

Une autre femme interviewée explique quant à elle :

« Je dépends de mon mari, financièrement parlant. Maintenant, mes revenus en tant qu'indépendante vont directement dans le remboursement des crédits. Mais une fois que le remboursement sera payé [dans huit ans], cet argent ira dans ma poche, parce que je continuerai à avoir le même revenu. Je réduirai alors mon temps de travail... Je ne peux continuer ce rythme de vie, ma santé ne suit pas. Et il faudra aussi que je commence à épargner pour ma pension » (Helen).

Helen aborde ici la question de la pension qui est laissée de côté par la plupart des femmes indépendantes interviewées. Enfin, une autre femme qui est mère célibataire avec deux enfants et qui possède un magasin, explique qu'elle a l'impression, depuis qu'elle est indépendante, de « survivre » :

« L'argent que je gagne de mon activité paye le loyer de mon magasin. J'ai aussi un autre loyer à payer, celui de mon appartement que je paye avec mes précédentes économies. Et mes économies s'amenuisent vraiment très vite, et c'est grâce à ces économies que je peux continuer à garder mon appartement. En fait, je suis assez chanceuse parce que ma mère voit que je n'ai pas de temps et, parfois, je ne prends pas le temps et donc elle voit ça et elle m'envoie des repas pour les enfants et moi. Elle les récupère, leur donne le souper et je n'ai plus qu'à passer les reprendre et à les mettre au lit. Et oui, je vais parfois chez elle et j'y reste après le travail. Et ensuite je reviens à la maison. Ce sont donc des dépenses que je n'ai pas [à faire]. Et aussi, parce que je passe toute la journée dans le magasin, je n'ai pas le temps de faire du shopping – ce qui n'était pas le cas avant. Donc, ce sont aussi de grandes économies. [rires] Oui, c'est pourquoi aujourd'hui je dis que je « vis » entre guillemets » (Gabrielle).

Bien sûr, il y a aussi des exceptions, et c'est justement dans ces exceptions que l'on voit l'importance du secteur d'activité : certains secteurs sont porteurs et le micro-crédit a alors un effet positif, mais cela reste rare. Ainsi, le cas d'une prothésiste dentaire dont la situation s'est nettement améliorée en devenant indépendante. Il faut toutefois préciser que les femmes sont très peu nombreuses dans ce secteur. Une autre exception est celle de deux femmes d'origine étrangère qui ont également vu leur situation s'amélio-

rer en devenant indépendantes, mais il faut à nouveau préciser qu'elles venaient de situations particulièrement difficiles et fortement sujettes aux discriminations raciales au sein du monde du travail, au niveau de leurs salaires, de leurs conditions de travail et du type d'emploi auxquels elles avaient accès avant d'être indépendantes.

Conclusions

Les données sur les revenus des femmes devenues indépendantes grâce à la micro-finance sont pratiquement inexistantes. Il y a une sur-estimation des possibilités de la micro-finance sans preuve des effets, surtout dans les mesures européennes. Il y a également une grande idéalisation de la micro-finance, en particulier pour les femmes – et l'on retrouve alors l'effet de genre et le poids des stéréotypes : les femmes sont vues comme peu intéressées par l'argent et comme plus sensibles à la réalisation personnelle. Ce type de pensée se retrouve dans les politiques et les mesures européennes, et auprès des employé-e-s de micro-crédit qui voient les femmes comme un « potentiel à exploiter ».

Il y a, par ailleurs, de nombreuses contradictions entre les discours politiques au niveau européen portant sur la micro-finance et les perspectives des employé-e-s dans les agences de micro-finance, d'une part, et les récits et les expériences des femmes indépendantes, d'autre part. Il faut également souligner que les quelques études portant sur ce sujet se sont centrées sur les employé-e-s des agences de micro-crédit, ce qui biaise le résultat des recherches puisque sont interviewées des personnes qui travaillent dans le secteur sans connaître les perspectives des femmes qui se lancent dans des activités indépendantes. De plus, le facteur genre reste peu questionné dans la micro-finance, notamment par rapport aux secteurs. Or, on sait que certains secteurs ne sont pas du tout porteurs et sont financièrement très difficiles, mais les employé-e-s du micro-crédit n'abordent jamais cette question et ne remettent pas du tout en question les choix de certaines femmes de travailler dans des secteurs féminins qui ne sont, en fait, pas du tout porteurs.

Enfin, au niveau européen, on remarque qu'il y a « *cooptation de l'égalité entre les sexes* » (Stratigaki, 2004). Maria Stratigaki montre qu'au niveau européen, les mesures de micro-finance visant spécifiquement les femmes sont présentées comme une stratégie pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ; toutefois, souligne-t-elle, derrière un discours en apparence féministe, l'analyse des textes de ces mesures – qui insistent notamment sur la conciliation entre le travail et la famille – dévoile une manière de penser le travail des femmes indépendantes qui est fortement traditionnelle.

Notes

1. Exemple révélateur du discours médiatique qui encense le micro-crédit, le Prix Nobel de la Paix décerné en 2006 à l'économiste et entrepreneur bangladais Muhammad Yunus, fondateur de la première institution de micro-crédit (Grameen Bank).
2. Au Royaume-Uni, de nombreux politiciens encouragent d'ailleurs l'entrepreneuriat féminin avec ce même argumentaire.
3. A ce sujet, voir également le travail de Helen Ahl (2006) sur les stéréotypes de genre et leur fréquence dans le milieu de l'entrepreneuriat.
4. Le premier groupe rassemble neuf personnes et le second, onze personnes.

Bibliographie

- AHL, Helene, Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions, *Entrepreneurship Theory and Practice*, n° 30, 2006, p. 595-621.
- ARENIUS, Pia et AUTIO, Erkko, Financing small businesses : are Mars and Venus more alike than different ?, *Venture Capital*, vol. 8, n° 2, 2006, p. 93-107.
- BODEN J., Richard, Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection, *The Journal of Socio-Economics*, vol. 28, n° 3, 1999, p. 351-364.
- BURKE E., Andrew, FITZROY R., Felix et NOLAN A., Michael, Self-employment wealth and job creation : the roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial ability, *Small Business Economics*, vol. 19, n° 3, 2002, p. 255-270.
- COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, *Commission Staff Working Document. Accompanying document to the Decision of the European Parliament and of the Council establishing a European Microfinance Facility for Employment and Social Inclusion (Progress Microfinance Facility). Ex-ante evaluation*, 2009. Disponible en ligne sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52009SC0907> Dernier accès le 8 mai 2015.
- DELPHY, Christine, *Close to Home*, Londres, Hutchinson, 1984.
- DELPHY, Christine & LEONARD, Diana, *Familiar Exploitation : A New Analysis of Marriage and Family Life*, Londres, Polity Press, 1992.
- EUROPEAN COMMISSION, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Region. A European initiative for the development of micro credit in support of growth and employment*, 2007. Disponible en ligne sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1431079189611&uri=CELEX:52007DC0708> Dernier accès le 8 mai 2015.
- ELCHARDUS, Mark & GLORIEUX, Ignace, The Search for the Invisible 8 Hours. The Gendered Use of Time in a Society with a High Labour Force Participation of Women, *Time & Society*, vol. 3, n° 1, 1994, p. 5-27.
- FIELDEN, Sandra, DAWE, Adel & WOOLNOUGH, Helen, UK government small business finance initiatives : social inclusion or gender discrimination ? *Equal Opportunities International*, vol. 25, n° 1, 2006, p. 25-37.
- LEUNG, Danny, The male/female earnings gap in female self-employment, *The Journal of Socio-Economics*, vol. 35, n° 5, 2006, p.759-779.
- LIIKANEN, Erkki, *Message of Commissioner Liikanen to the participants of the European Forum 'Female Entrepreneurship'*, 2003.

▣ Quels salaires pour le micro-crédit ? ▣

- MARLOW, Susan, *Who benefits ? The difficulties for women in making the transition from unemployment to self-employment*, 2003. Disponible en ligne sur http://b.3cdn.net/nefoundation/52ac3e899cf71788f3_u3m6buicp.pdf dernier accès le 8 mai 2015.
- MARLOW, Susan, *Enterprising futures or dead-end jobs ? Women, self-employment and social exclusion*, *International Journal of Manpower Studies*, vol. 27, n° 6, p. 588-600, 2006.
- MULHOLLAND, Kate, *Class, Gender and the Family Business*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, 2003.
- ORHAN, Muriel, *Women's business owners in France : the issue of financial discrimination*, *Journal of Small Business Management*, vol. 39, n° 1, 2001, p. 95-102.
- REGNARD, Pierre, *Eurostat. Statistic in focus 105/2008. Minimum Wages 2008, European Commission, 2008*. Disponible en ligne sur <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-08-105> dernier accès le 8 mai 2015.
- STRATIGAKI, Maria, *The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies : The Case of « Reconciliation of Work and Family »*, *Social Politics*, vol. 11, n° 1, 2004, p. 30-56.
- WARREN, Tracey, ROWLINGSON, Karen & WHYLEY, Claire, *Female finances : Gender wage gaps and gender assets gaps*, *Work, Employment & Society*, vol. 15, n° 3, 2001, p. 465-488.

Les femmes et le « vieillissement actif ».

Entre lisibilité et traçabilité, quels enjeux pour l'emploi et le travail ?

Dimitri Léonard et Jacques Wels

Introduction

Plusieurs auteurs ont déjà esquissé les limites actuelles du débat politique sur les fins de carrière, centré essentiellement sur les aspects financiers (Guillemard, 2003) et sur le taux d'emploi (Léonard, Martinez & Wels, 2013), cristallisé par des mesures générales qui ne prennent que très peu en compte la qualité de vie au travail ainsi que les conditions de travail et d'emploi des travailleurs vieillissants (Vendramin, Valenduc, 2013). D'autres ont également soulevé la difficulté pour la politique des retraites d'intégrer la diversité des situations en fin de vie active et des itinéraires professionnels tout au long de la vie, sans renoncer pour autant à des principes communs (Molinié, Gaudart, Pueyo, 2012).

En d'autres termes, l'allongement des carrières pour les hommes et pour les femmes ne peut faire l'économie d'une réflexion plus fine à propos de l'impact réel d'une telle mesure sur les trajectoires professionnelles.

Depuis longtemps, la problématique de l'emploi et du travail des femmes représente un axe de recherche fécond. En témoignent notamment les nombreux travaux français qui s'attellent à clarifier les enjeux en vue d'analyser « les logiques de genre » comme une construction sociale (Maruani et Nicole-Drancourt, 1989 ; Maruani, 2011). Ces logiques permettraient de questionner les formes de représentation de la place qui est (doit être) occupée par les femmes sur le marché du travail et dans la société.

On sait que les femmes, entrées massivement dans le salariat dans les années 1970, ont vu leur taux d'activité et leur niveau d'éducation croître de

manière plus importante que ceux des hommes. Toutefois, elles se heurtent encore aujourd'hui à des obstacles bien identifiés sur le marché du travail : salaires moindres, accès limité aux fonctions dirigeantes, opportunités réduites de promotion et de mobilité, flexibilité accrue des horaires, contrats à temps partiel, etc. Leurs trajectoires se résument souvent à des interruptions plus fréquentes que chez les hommes, en raison notamment des tâches familiales qui leur sont assignées. Elles continuent ainsi d'« être considérées comme les principales responsables des soins aux enfants » (Meda, 2006 : 1). Enfin, si le vieillissement des femmes fait apparaître des composantes spécifiques liées à des phénomènes extérieurs à l'entreprise (tâches domestiques), il doit également être appréhendé en regard de la nature même de l'activité professionnelle et des régimes de travail dans certains secteurs.

Dans le contexte de promotion du « vieillissement actif » et d'allongement des carrières, nous questionnons deux dimensions fondamentales à prendre en compte : d'une part, les conditions d'emploi (trajectoires professionnelles et carrières), d'autre part, les conditions de travail (pénibilité au travail). En préalable, nous présentons les étapes phares qui, élaborées au départ au niveau européen, amènent à comprendre les motifs de réformes du cadre institutionnel belge en matière de fin de carrière.

Un cadre européen pour la politique des fins de carrière

Les perspectives de vieillissement démographique constituent la toile de fond d'un débat entamé au milieu des années 1990 à propos de la viabilité des systèmes de protection sociale. Ce débat a finalement conduit les organisations internationales à promouvoir le principe de « vieillissement actif »¹ et plus précisément l'augmentation de l'emploi des seniors (Moulaert, Léonard, 2012). Depuis le début des années 2000, l'objectif communautaire d'un taux d'emploi de 50% pour les 55-64 ans à l'horizon 2010 ainsi que les recommandations répétées de l'Union européenne en faveur d'une plus grande participation des plus âgés au marché du travail (Stratégie Europe 2020) résonnent en permanence dans les discours des politiques publiques et les textes programmatiques.

Trois inflexions supranationales

Concrètement, trois impulsions supranationales au niveau des politiques européennes d'abord, nationales ensuite, ont récemment marqué l'emploi des âgés.

La première, connue sous le nom d'« objectif de Stockholm », avait fixé en 2001 un objectif en matière de taux d'emploi des 55-64 ans de l'ordre

de 50% pour l'année 2010. La seconde, liée à la première et connue sous l'appellation d' « objectif de Barcelone », prévoyait une augmentation de cinq années de l'âge moyen de sortie du marché du travail – aussi connu sous le nom de « Age Effectif Moyen de la Retraite » (AEMR) – à l'aube de 2010². Ces deux premières impulsions ont en commun de partager une vision du marché de l'emploi exclusivement focalisée sur l'indicateur du taux d'emploi, fourni par les Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT). L'AEMR lui-même est calculé par l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) sur base du taux d'emploi et à partir de la même base de données³. Il s'agit là de deux objectifs européens cohérents, fondés sur la même vision du marché du travail et sur une même définition de l'emploi⁴. Les résultats de l'objectif de Barcelone n'ont cependant pas atteint les valeurs escomptées ; plutôt qu'une augmentation attendue de cinq années pour 2010, les âges effectifs moyens de sortie de l'emploi n'ont augmenté que de 0,6 ans chez les hommes et de 0,5 ans chez les femmes (données OCDE & nos calculs).

La troisième impulsion est antérieure aux deux précédentes, mais marque ses effets sur un temps relativement long. Suite à un arrêt de la Cour européenne de Justice daté de 1997 (Jousten, Lefèbvre, Perelman, & Pestieau, 2010), on assiste en Belgique (et dans la majeure partie des pays européens où une différence existe encore) à une harmonisation des âges légaux de la retraite entre les hommes et les femmes et, plus encore – suite à l'arrêt Van Cant de cette même cour – non seulement à une harmonisation des âges, mais également des modes de calculs de la pension de retraite⁵. Suivant un principe de non-discrimination entre les sexes, les âges légaux féminins sont ainsi ramenés progressivement à la hausse de même que les critères d'accès à une retraite à taux plein. Pourtant, au regard des données présentées brièvement plus haut, la différence entre les sexes est encore marquée : les hommes partaient en moyenne une année plus tard que les femmes en 2010 dans l'UE-15. Notons tout de même que cette moyenne positive connaît des exceptions avec l'Espagne, l'Irlande, le Luxembourg et la France où l'âge de sortie des femmes est plus élevé, notamment en raison de l'harmonisation des critères d'accès.

L'emploi des femmes en Belgique

Ces trois inflexions ont produit des effets en termes d'emploi dans les pays européens. Les politiques d'emploi doivent cependant être distinguées des politiques du travail : les premières relèvent des statuts, des protections et de carrières sur le marché du travail tandis que les secondes ont trait aux relations, aux conditions et à la qualité du travail (Desmarez, 2012).

Si la dimension travail n'est pas absente des politiques publiques édictées par l'Europe, elle est cependant le plus souvent réduite, notamment en raison d'une difficile harmonisation entre les pays, et parfois confondue avec celle d'emploi. On se rappelle, par exemple, les dix critères de qualité d'emploi établis par le Sommet de Laeken au cours de la présidence belge de l'Union européenne en 2001. Ces derniers ont, en effet, connu des acceptations distinctes qui renvoient à une distinction entre la qualité du travail et la qualité de l'emploi (Davoine & Erhel, 2007). En outre, ces critères font varier les indicateurs obtenus. En matière de fin de carrière, la dimension travail apparaît clairement avec le Conseil de Lisbonne (2000), lequel met l'accent, entre autres, sur la formation tout au long de la vie et sur l'adaptation de la main-d'œuvre à une société de la connaissance. Les jeunes, les sans-emploi ainsi que les âgés sont explicitement cités comme devant bénéficier de telles adaptations.

Si l'on constate ainsi au cours des années 2000 une « européanisation des politiques d'emploi » (Salais, 2004) et, de façon plus discrète, du travail, l'influence cognitive exercée par les recommandations européennes impacte ses effets sur la politique belge et les acteurs (en ce compris les partenaires sociaux) en charge de négocier les réformes en la matière. Deux tendances marquent l'évolution des politiques publiques belges en matière de fin de carrière.

Une première est caractérisée par un consensus sur la prépension conventionnelle (Claes, 2012) et couvre la période 1974-1990. Dès les années 1990, l'usage des départs anticipés est largement critiqué et, en conséquence, les critères d'accès à la prépension se restreignent peu à peu. Par ailleurs, la prépension conventionnelle disparaît en 2012 pour être remplacée par une nouvelle terminologie : le « chômage avec complément d'entreprise ». Ces développements correspondent à une deuxième tendance où, de façon significative, les résultats des politiques d'emploi dans les pays européens tendent à converger – bien que plus rapidement pour les hommes que pour les femmes (Wels, 2014a) –, vers des modèles de sortie partielle de l'activité professionnelle (Wels, 2014b).

En 2005, suite à la Conférence sur les fins de carrière, le *Pacte de solidarité entre les générations* consacre la volonté des pouvoirs publics belges de promouvoir le « vieillissement actif » en rendant plus restrictive la sortie anticipée du marché du travail. Ce Pacte regroupait soixante-six mesures destinées à décourager le retrait anticipé du marché du travail et à favoriser la prolongation des carrières. Toutefois, il faut rappeler qu'à ce jour, toutes les mesures prévues par le Pacte n'ont pas été exécutées ou certaines d'entre elles l'ont été insuffisamment⁶. Ceci démontre à tout le moins que

la question des fins de carrière reste encore aujourd'hui en débat et qu'un consensus en la matière reste à trouver.

Certes, un arsenal de mesures et de dispositifs favorisant l'emploi des seniors existe et se concentre tantôt sur l'offre, tantôt sur la demande de travail. Par ailleurs, ces dispositifs revêtent un caractère tantôt incitatif, tantôt coercitif. Par exemple, en matière de conditions de travail, le « Fonds de l'expérience professionnelle »⁷ subventionne les entreprises du secteur privé qui améliorent les conditions de travail des 45 ans et plus alors que la Convention Collective du Travail n°104 (CCT 104) rend obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2013 un « plan sénior » pour toute entreprise occupant plus de vingt travailleurs. Enfin, certains dispositifs, même s'ils participent indirectement à renforcer l'emploi des seniors, s'adressent dans les textes à l'ensemble de la population active ou au travail. On remarque paradoxalement malgré ce cadre l'apparition de nouveaux mécanismes de sortie partielle de l'emploi.

Face à un réel « bouleversement des fins de carrière professionnelle », on peut s'interroger sur l'impact d'une politique d'allongement des carrières sur l'emploi des femmes, plus spécifiquement sur la durée réelle de leur carrière ainsi que sur leur capacité à travailler plus longtemps, compte tenu d'un certain nombre de pénibilités observées dans certains secteurs généralement dédiés à une main-d'œuvre féminine.

Dans un contexte de non-discrimination des femmes (qui se traduit par une harmonisation des critères d'accès aux départs anticipés) et de non-discrimination des âges (qui se traduit par une réduction progressive de l'accès aux dispositifs de sortie anticipée), quels sont (peuvent être) les effets sur les carrières des femmes tant en termes d'emploi qu'en termes de travail ?

L'emploi des femmes : quelle lisibilité ?

Augmentation de l'emploi des âgés et harmonisation des âges légaux et effectifs de la retraite posent les balises d'un débat qui n'a été ouvert que récemment : celui de l'usage d'indicateurs et d'objectifs quantitatifs communs et des enjeux qu'ils recouvrent ou masquent, parfois⁸.

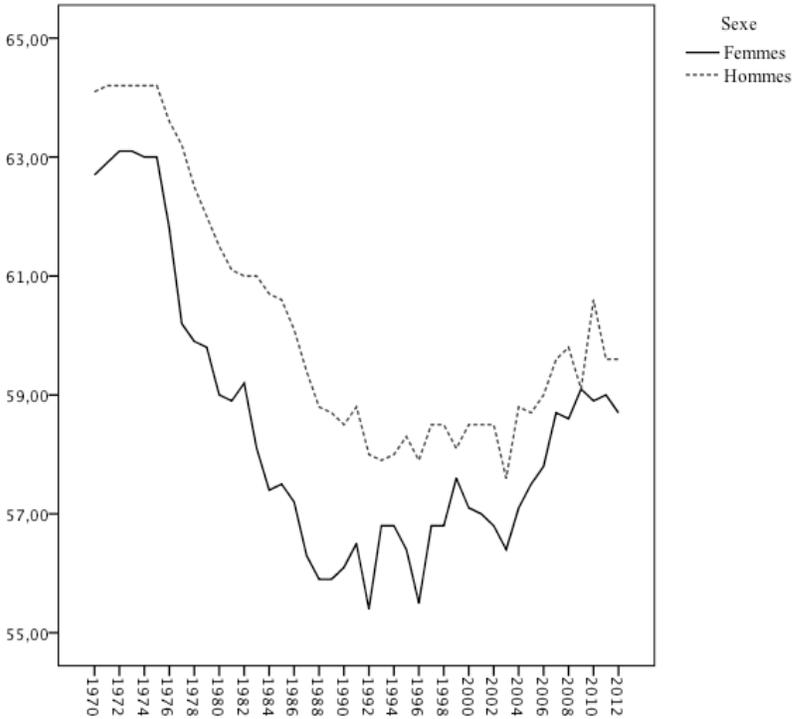
En réalité, il est extrêmement difficile de lire empiriquement les carrières féminines dans la mesure où des baisses de temps de travail en fin de carrière sont encore fréquemment observées. Ce phénomène s'accompagne d'une arrivée massive des femmes à l'emploi dans les cohortes les plus âgées. Pour le dire autrement, on observe une explosion constante des taux d'emploi féminins au-delà de 50 ans depuis les années 1990, ce qui s'expliquerait par une répercussion de l'augmentation de l'emploi des plus jeunes à une époque plus lointaine. En ce sens, il y a une difficulté à appréhender

deux phénomènes distincts, un premier lié à l'augmentation de la participation à l'emploi (effet de génération) et un second caractérisé par des statuts à l'emploi de plus en plus composites, notamment en fin de carrière (effet d'âge) (Guillemard, 2002). Or, les indicateurs en termes de taux d'emploi ou d'âge effectif de sortie du marché du travail ne traduisent que la première moitié du phénomène.

En Belgique, bien que le taux d'emploi des 55-64 ans progresse depuis le début des années 2000 (35,1% pour les hommes et 15,6% pour les femmes en 2001 contre 46% pour les hommes et 33,1% pour les femmes en 2012), des écarts importants subsistent. Le tableau 1 montre l'évolution sur trente ans de l'indicateur d' « âge effectif moyen de la retraite » calculé par l'OCDE. Sans entrer dans le détail de son élaboration, rappelons que cet indicateur se base sur le taux d'emploi et en indique les évolutions dans le temps pour une tranche d'âge allant de 45 à 69 ans. Très clairement, l'emploi des femmes demeure largement plus faible que celui des hommes. Deux remarques peuvent cependant être faites au regard de ce tableau.

Premièrement, il y a une corrélation forte entre le taux d'emploi des hommes et des femmes qui semblent suivre, dans la majorité des cas, la même logique (l'indicateur plonge après le premier choc pétrolier et se stabilise au cours des années 1990 malgré des variations importantes d'année en année)⁹. Deuxièmement, si l'ampleur de la distance entre les taux d'emploi des hommes et des femmes varie dans le temps en suivant les mêmes tendances, il existe deux exceptions notoires. Les années 1999 et en 2009 – qui répercutent les crises économiques des années 1990 (dite de la « bulle internet ») et de 2007-2008 (dite « crise des *subprimes* ») – marquent, en effet, des tendances opposées pour les hommes et pour les femmes. On observe ainsi que les taux d'emploi des hommes ont baissé largement (pic vers le bas) et que ceux des femmes, *a contrario*, ont augmenté fortement (pic vers le haut). On peut imputer de tels phénomènes aux secteurs d'activités touchés par les crises économiques qui relèvent majoritairement de l'industrie lourde tandis que les femmes, plus représentées dans les services ne subissent quantitativement pas la crise de la même façon ni selon la même logique temporelle.

Tableau 1 : Évolution de l'âge effectif moyen de la retraite par sexe, de 1970 à 2012, en Belgique



Source : OCDE & Enquêtes sur les Forces de Travail
 (Corrélation : 93,6 – significative au niveau 0.01)

On l'a dit, effets d'âge et de génération conjugués rendent difficile la lisibilité des fins de carrières féminines. Pourtant, force est de constater que les parcours des femmes sur le marché de l'emploi se sont progressivement modifiés au cours des décennies. A un modèle caractérisé par l'*alternance* (travail – rupture – travail), un modèle de *cumul* se substitue qui transforme radicalement la structure des carrières (Maruani, 2011 : 115-116). Alors que la rupture – pour ce qu'il est coutume d'appeler le travail de « *care* » (garde de l'enfant, soin à un parent) – a été longtemps la norme, c'est aujourd'hui un modèle de juxtaposition des tâches et des statuts qui leur sont associés qui prédomine. Si ce cumul est rendu possible, c'est notamment par le développement d'instruments de politiques publiques qui le facilitent. Mais, la faiblesse des bases de données statistiques issues de grandes enquêtes (EFT, ESS, etc.) empêche de lire clairement de telles situations. Si la rupture pouvait se traduire par une diminution du taux d'emploi, le

cumul, lui, n'altère aucunement de tels indicateurs. Plus encore, les évolutions du temps partiel – qui fut largement présent en milieu et en fin de carrière – sont différenciées entre les pays ; sur un temps relativement long, il est impossible d'affirmer que la participation à l'emploi des femmes en milieu de carrière est rendue possible par la seule réduction du temps de travail. A l'inverse, les fins de carrières sont très souvent marquées par des départs progressifs.

Peut-on pour autant affirmer que le départ progressif par une diminution du temps de travail constitue aujourd'hui la norme pour les femmes ? Rien n'est moins sûr. En Belgique, de nouveaux mécanismes (*crédit-temps et interruptions de carrière*), mis en place au début des années 2000, permettent – à défaut d'une sortie du marché du travail anticipée définitive (*pré-pension*) – une réduction progressive du temps de travail (Léonard, Martinez et Wels, 2013). En 2012 la proportion de femmes de 50 à 64 ans qui jouissaient d'un tel dispositif était supérieure de 1% à celle des hommes (5,3% contre 4,3%), mais, sur une période de dix ans, on a assisté largement à une homogénéisation quantitative de l'usage des mécanismes de sortie progressive entre les sexes et à une réelle harmonisation des comportements en fin de carrière (**tableau 2**). Deux constats s'imposent : premièrement, l'emploi masculin a augmenté faiblement tandis que l'emploi féminin a explosé et, deuxièmement, le retrait progressif, fort présent chez les femmes il y a dix années, s'impose aujourd'hui également chez les hommes.

Tableau 2 : taux d'emploi et taux de départs progressifs, par sexe

Années	Hommes		Femmes	
	Taux d'emploi	Taux de départ progressif*	Taux d'emploi	Taux de départ progressif*
2002	52,5	1,8	28,8	5,7
2003	51,3	3,1	30,6	6,6
2004	53,5	2,7	32,5	6
2005	55,8	3,7	33,7	6,9
2006	55,3	3,2	34,7	6
2007	58,9	4	36,5	7,1
2008	57,3	3,7	38,8	5,9
2009	57,5	4,3	40	7,2
2010	58,3	4	42,9	5,7
2011	58,1	4,6	42,5	7,3
2012	59,7	4,3	43,2	5,3

Source : à partir des données l'Office National de l'Emploi & Eurostat (EFT)

*Taux de départ progressif : rapport entre le nombre de « crédits-temps avec réduction des prestations », le nombre d' « interruptions de carrières à temps partiel » et le nombre de « prépensions à temps partiel » pour la tranche d'âge 50-64 ans au 1er janvier sur la population totale âgée de 50 à 64 ans au 1^{er} janvier. (Léonard *et al.*, 2013).

Ces quelques constats donnent à penser une figure complexe des fins de carrière féminines. Nous avons vu que les objectifs européens promeuvent des attentes similaires en matière d'emploi des femmes et des hommes âgés. De plus, âge légal de la retraite et conditions d'accès tendent à s'harmoniser progressivement. Cela donne à penser, à un niveau purement prospectif, au rapprochement des formes de carrières masculines et féminines. D'un point de vue quantitatif, les effets d'âge ne démentent pas une telle tendance. On a vu – pour le cas belge du moins – que se développe en fin de carrière une série de dispositifs de retrait partiel et que leur importance a eu tendance à s'homogénéiser au cours de la dernière décennie. Les effets de génération, à l'inverse, impliquent un rapprochement progressif du taux d'emploi des femmes vers celui des hommes, ce qui corrobore un rapprochement de situations pour les deux sexes.

Comment saisir la teneur exacte de tels rapprochements et quelles implications auront-ils à l'avenir ? Trois éléments peuvent, pour conclure cette partie, être mis en avant.

Premièrement, la question du cumul de statuts composites au cours d'une carrière impacte potentiellement l'accès à une retraite anticipée et/ou à une retraite à taux plein. Ce cumul, au cours d'une carrière, ne peut être étudié empiriquement que par des bases de données longitudinales, ce qui pose des faiblesses méthodologiques importantes, notamment pour réaliser des comparaisons internationales.

Deuxièmement, le développement de la sortie partielle du marché de l'emploi va à l'encontre de l'objectif initial des préretraites/prépensions qui était d'écarter des populations du marché de l'emploi en temps de crise sectorielle (l'industrie) d'abord, économique (les deux chocs pétroliers) ensuite (Guillemard, 1993). Si la réduction du temps de travail s'impose en fin de carrière, cette dernière est intimement liée à l'emploi et rend les fins de carrière inexorablement plus sensibles à la conjoncture qu'elles ne pouvaient l'être, ce qui explique des variations annuelles plus importantes qu'auparavant.

Enfin, troisièmement, la question du cumul retraite-emploi, peu encore étudiée parce qu'elle touche actuellement une population restreinte, va, du fait de l'ouverture progressive du droit à cumuler une pension de retraite et un travail rémunéré, questionner les frontières emploi-vie privée au-delà de l'âge auquel l'emploi aurait dû cesser dans un schéma classique.

Ces trois éléments liés – accès aux dispositifs, fragilité conjoncturelle et porosité des statuts – sont, de manière réduite, et seront, plus encore à l'avenir, potentiellement des sources essentielles de distinction entre les hommes et les femmes. Voyons à présent, en questionnant la sphère du travail, si des distinctions existent également entre les hommes et les femmes du point de vue des conditions de travail et, le cas échéant, de quelle nature et sous quelle(s) forme(s) elles se présentent avec l'avancée en âge ?

Le travail des femmes : quelle traçabilité ?

Un préalable : poser les enjeux du débat sur les fins de carrière des femmes

L'émergence dans les années 1980 du paradigme du genre dans l'analyse du monde du travail a ouvert la voie à divers travaux sur le lien entre travail domestique et travail professionnel, sur la construction de la qualification différenciée des hommes et des femmes, sur la division sociale et sexuée des tâches, etc. (Angeloff, 2006). D'autres travaux ont également abordé les maladies des femmes vieillissantes comme le cancer ou l'effet de la ménopause sur le travail. Toutefois, très peu d'études ont traité spécifiquement des liens entre genre, travail et âge.

Aussi, les discours politiques sur les fins de carrières se sont, comme nous l'avons mentionné précédemment, focalisés davantage sur l'emploi et plus particulièrement sur le taux d'emploi, un choix qui peut faire l'objet d'une interprétation plus critique pour diverses raisons. Ainsi, l'indicateur du taux d'emploi ne dit rien du type d'emploi et encore moins de sa qualité. A titre d'exemple, on peut citer les Pays-Bas dont le taux d'emploi dépasse les 70% alors que le travail à temps partiel ne cesse de croître. On se souvient également que le Sommet de Laeken (2001) avait, sous l'impulsion de la Belgique, défini dix dimensions articulées autour de trente-et-un indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi, mais depuis, cette question a été négligée et renvoyée, au niveau européen, entre l'idée (hésitante) d'avoir plus d'emplois ou de meilleurs emplois (Méda, 2013 : p. 61). Et si la recherche en sciences sociales ne manque pas d'indicateurs en la matière¹⁰, elle ne fait guère écho auprès des décideurs politiques alors que « *l'augmentation [...] du taux d'emploi, dans sa brutalité élémentaire, peut être tout à fait contradictoire avec l'augmentation des compétences et des qualifications [...]* » (Barbier, 2001).

Au-delà de la qualité de l'emploi, c'est aussi la question de la pénibilité au travail qui est mise en avant dans le débat sur les fins de carrière. Ainsi, dans les métiers occupés majoritairement par les femmes, on observe un certain nombre de pénibilités qui peuvent être un obstacle à la poursuite de l'activité. En effet, les raisons de santé sont souvent déterminantes dans la durée d'une carrière. De plus, l'accomplissement de tâches domestiques qui pèse sur l'usure au travail concourt à renforcer les déficiences en matière de santé et les processus de vieillissement. Si ces tâches extérieures à l'entreprise et à l'univers du travail influencent les trajectoires professionnelles des femmes et se traduisent notamment par des interruptions de carrière, elles s'ajoutent surtout pour certaines d'entre elles aux difficultés déjà rencontrées au travail, en raison de conditions de travail pénibles.

Dans ce contexte, « *l'analyse des différentes facettes de la pénibilité du travail [...] ne peut ignorer la division sexuée des emplois et des conditions de travail* » (Molinié, 2012 : 316). Il importe donc de dépasser le cadre d'une réflexion centrée sur l'emploi qui, à tout le moins, participerait d'un effet de minimisation de certaines dimensions du travail (pénibilité, vieillissement) à travers le prisme du genre. A cet effet, cerner les enjeux liés aux conditions de travail permet d'apporter, du moins en partie, des pistes de réflexion à une préoccupation déjà ancienne, d'autant si elle s'adresse aux femmes : « *à quel âge doit-on cesser de travailler dans un métier donné ?* » (Molinié, 2012 : 315).

Vieillesse, conditions de travail et pénibilités : que savons-nous ?

Les travaux en ergonomie du travail apportent un éclairage important sur les enjeux qui se jouent entre le travail et l'avancée en âge. Si ces travaux insistent sur l'importance d'une réflexion à propos des systèmes de travail qui permettent aux travailleurs de construire leur santé et leurs compétences, ils attirent également l'attention sur les processus complexes de vieillissement qui combinent des mécanismes de déclin et de construction.

De manière générale, on sait que les travailleurs élaborent en permanence des compromis entre état de santé, objectifs de production et compétences. Les « travailleurs âgés » quant à eux développeraient des stratégies de compensation et d'ajustement liées à l'expérience afin de compenser d'éventuelles déficiences survenues avec l'âge. Pour autant, ces stratégies seraient permises et favorisées par les marges de manœuvre offertes par les conditions de travail (Jolivet, Molinié, Volkoff, 2014 : 97-153).

De ce point de vue, relevons que certains types de conditions de travail sont identifiés comme ayant un effet particulièrement sélectif par rapport à l'âge : les horaires décalés, les postures difficiles, le travail sous forte contrainte de temps et les changements dans le travail (Delgoutel *et al.*, 2005). Or, depuis longtemps, les salariés « âgés » auraient été exposés durablement à des situations de travail pénibles, soumis à des contraintes de rythme et d'horaires et confrontés à des changements fréquents de situation de travail (Molinié, 2001). Ce constat est inquiétant dans la mesure où l'on sait aussi que les performances physiques peuvent diminuer avec l'âge et que les régulations individuelles (exploitation de l'expérience acquise) et collectives (redistribution des postes) se heurtent à un phénomène général d'intensification du travail. Aussi, l'accumulation des contraintes (rythme, délais, qualité) serait également bien moins tolérée avec l'âge et la généralisation d'horaires atypiques dans certaines activités (le nettoyage par exemple où l'on dénombre un taux important de femmes) confisquerait l'emploi aux plus âgés, avides en fin de carrière de retrouver des horaires « normaux ».

Malgré les constats et observations qui sont faits, il n'en reste pas moins que les conditions de travail ne sont jamais complètement objectivables et que la pénibilité au travail est « vécue » différemment selon les caractéristiques individuelles des travailleurs. Il est dès lors très compliqué d'aborder ces questions d'autant que la pénibilité « [...] recouvre diverses acceptions qui ne renvoient ni aux mêmes schémas explicatifs, ni aux mêmes registres de connaissance, ni aux mêmes perspectives d'action ou de compensation » (Volkoff, 2007 : 17).

Elles peuvent être schématisées comme suit :

Facettes de la pénibilité	Nature	Registre de connaissances	Actions
Durété des conditions de travail, contraintes et nuisances rencontrées tout au long du parcours professionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition à des produits toxiques • Travail de nuit • Efforts physiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Épidémiologie professionnelle • Liens statistiques entre expositions professionnelles et espérance de vie en bonne santé • Démarche statistique, évaluations • Les connaissances scientifiques ne permettent pas de trancher entre parcours pénibles ou non pénibles, mais permettent de concevoir des dispositifs de compensation justifiables 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration globale des conditions de travail • Limitation des expositions longues, des contraintes pénalisantes • Importance de mobiliser les connaissances sur les effets à long terme du travail sur la santé
Etat de santé	<ul style="list-style-type: none"> • Santé déficiente à cause ou non du travail (cf. vieillissement au/par le travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Médecine / Médecine du travail • Troubles provoqués ou renforcés par le travail • Influence des conditions de travail • Influence de la santé sur les parcours professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration globale des conditions de travail • Actions ciblées sur les personnels présentant des limitations de capacités • Politique de retrait = invalidité, incapacité • Politique de maintien = aménagement ou changement de poste
« Vécu » Charge psychosociale	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfaction • Consignes contradictoires • Travail routinier • Absence de perspectives, de formations, de projets • Travail frustrant, ennuyant • Sentiment du travail mal fait • Manque de reconnaissance • Isolement 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologie du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration globale des conditions de travail • Faire la place à l'expérience • Politique de prévention

Sources : à partir de Molinié et Volkoff (2006).

Ces diverses facettes de la pénibilité, de natures différentes et dont les registres de connaissance et les moyens d'action diffèrent, offrent une mise en visibilité théorique des contraintes et des nuisances professionnelles (Molinié, Volkoff, 2006). Elles permettent de mettre l'accent sur le caractère polysémique de la notion de pénibilité. Voyons à présent ce qu'il en est, sur le plan empirique, pour les femmes sur le marché du travail.

Le travail des femmes, dans quelles conditions ?

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) offrent un panorama intéressant en matière de qualité de l'emploi et du travail. Elles sont réalisées tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). Lors de l'édition 2010, l'échantillon belge a été étendu à quatre mille répondants, ce qui permet de disposer de données intéressantes sur la question au niveau national.

Les résultats du volet belge ont été synthétisés par des chercheurs (Vendramin, Valenduc, 2013) et sont analysés, pour les plus de 50 ans, à partir de huit indicateurs parmi lesquels nous retenons arbitrairement le travail en roulement, les postures pénibles, les rythmes élevés, la compatibilité entre les horaires de travail et les engagements familiaux et la latitude dans l'organisation des tâches ou du temps de travail. Nous isolons de l'analyse la variable « genre » en reprenant certaines données intéressantes dans la perspective des conditions de travail des femmes.

Que retenir de cette enquête ? Tout d'abord, si les travailleurs âgés ne sont pas exempts du travail en roulement, ils sont de moins en moins à être concernés à mesure de l'avancée en âge. Pour 13% de 50 ans et plus concernés, on note un relatif équilibre entre les hommes (14%) et les femmes (11%). Par contre, les postures pénibles concernent davantage de travailleurs âgés (33% chez les 50+) même si dans les professions de la santé, où les femmes sont bien présentes, l'exposition aux postures fatigantes diminue en fonction de l'âge. S'agissant du rythme de travail, 37% des femmes âgées de 50 ans et plus déclarent être soumises à des rythmes élevés et 42% d'entre elles à des délais serrés. Même si ces pourcentages sont quelque peu inférieurs aux hommes (respectivement 39% et 50%) et qu'ils diminuent avec l'âge, ils démontrent que les exigences de productivité restent bien présentes sur le marché du travail, quels que soient l'âge et le sexe du travailleur.

Par ailleurs, seulement 10% des femmes âgées de 50 ans et plus déclarent que leurs horaires de travail ne concordent pas bien avec leurs engagements familiaux. Comment expliquer ce faible pourcentage ? L'hypothèse de l'emploi à temps partiel, majoritairement féminin, et synonyme d'une meilleure conciliation, ne semble pas être vérifiée au niveau européen dans

les professions, entre autres, de la santé, des métiers de la vente et de service aux particuliers (Vendramin, Valenduc, 2013 : 23). Enfin, il semble que le manque de latitude dans le travail diminue avec l'âge et les femmes de 50 ans et plus (24%) sont moins nombreuses que les hommes du même âge (27%) à le déclarer.

Une autre enquête, menée en France¹¹, permet aussi de dégager quelques réflexions au sujet des conditions de travail des femmes (Molinié, 2012). D'une part, les expositions longues et potentiellement pathogènes ou invalidantes sont beaucoup plus rares dans les vies professionnelles des femmes en raison de la division du travail homme/femme en termes de secteur, de postes et de risques. Cette division serait accentuée par des vies professionnelles féminines plus courtes et morcelées. D'autre part, les métiers où la pénibilité ressentie est plus prégnante se trouvent dans les secteurs d'activités de service, les « métiers du relationnel », l'enseignement, l'aide sociale, médicale et familiale, etc. Autant de secteurs où la proportion de femmes est importante. Ici se pose la difficulté de prise en compte et de la traçabilité de cette pénibilité. Enfin, le lien entre le travail et les troubles de santé est particulièrement significatif dans le chef des femmes dès lors qu'elles sont celles qui sont amenées à partir le plus tardivement en retraite. En supposant que travailler plus longtemps est sans doute travailler plus longtemps avec des troubles de santé, les femmes peuvent se retrouver les plus en difficulté de ce point de vue (Molinié, 2012 : 314).

Les femmes souhaitent-elles pour autant quitter prématurément le marché du travail ? Quelle perception ont-elles de leur capacité à travailler plus longtemps ? Sous quel régime de travail ? D'après l'enquête EWCS 2010, il ressort que les femmes de 50 + (28%) sont plus nombreuses que les hommes (24%) à vouloir réduire leur temps de travail à partir de 50 ans, mais quand on demande à celles âgées entre 50 et 59 ans si elles pensent pouvoir faire le même travail lorsqu'elles auront 60 ans, la tendance s'inverse (69% d'hommes contre 59% de femmes).

Exposées à des formes de pénibilités plus complexes à identifier sur le marché du travail – du fait, notamment, de pénibilités exogènes à l'emploi et de parcours professionnels rompus – les femmes devraient, comme les hommes, faire l'objet d'une attention particulière si l'on veut, comme semble l'indiquer l'orientation prise en matière de fin de carrière, prolonger leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Conclusion

En près de vingt ans, le paysage des fins de carrière s'est transformé. Le changement n'a rien de radical. Il est progressif, ténu et difficilement intelligible avec les outils utilisés traditionnellement par les politiques

publiques. A la fin des années 1990, les politiques européennes impactent progressivement les politiques nationales de régulation de l'emploi. Le taux d'emploi s'impose comme outil de mesure par excellence – notamment au cours des Sommets de Barcelone et de Stockholm – et décrit des travailleurs âgés partis trop tôt de l'emploi, « embourbés » dans des dispositifs de préretraite, prépension, chômage ou d'invalidité. L'augmentation de l'emploi passera par des mesures restrictives en termes d'accès aux mécanismes de sortie précoce, de départ anticipé à la retraite, mais également par le développement de sorties anticipées partielles de l'emploi, favorisant une transition progressive entre marché du travail et retraite. En outre, sous couvert de non discrimination entre les sexes, les âges légaux de la retraite des hommes et des femmes seront harmonisés.

Ce contexte rend difficilement lisibles les fins de carrières professionnelles et, significativement, celles des femmes. On constate, par exemple, que bien que les taux d'emploi masculins et féminins suivent les mêmes trajectoires dans le temps, les chocs conjoncturels – notamment en cas de crise économique – produisent des effets différenciés et, parfois, contradictoires. En réduisant l'accès aux départs anticipés totaux et en développant le temps partiel en fin de carrière, les politiques publiques ont rendu les taux d'emploi plus sensibles aux changements. Cette sensibilité accrue est à la fois révélatrice de la disparité des positions à l'emploi en fonction du sexe, mais brouille l'analyse qui peut être portée sur l'emploi des femmes. Ce « flou » donne à penser en une féminisation des carrières masculines. Mais rien n'est moins évident. Et l'assertion – tentante – mérite d'être questionnée plus en profondeur. N'entend-on pas par « féminisation », une précarisation sans cesse croissante des statuts sur le marché de l'emploi ? L'emploi, plus qu'avant, n'est-il pas lié aux conjonctures ? Si tel est le cas, peut-on, en retour, parler d'une « masculinisation » des carrières féminines ?

A nouveau rien n'est moins sûr, car, si l'emploi des femmes continue de croître et si l'emploi à temps partiel n'a pas augmenté autant que chez les hommes en fin de carrière, il est nécessaire de distinguer les effets de génération des effets d'âge. Les premiers résultent de politiques menées il y a trente ou quarante ans, tandis que les seconds sont éminemment liés au contexte actuel, contexte qui favorise un « emploi en miettes » – autrement dit, un emploi soutenu par les politiques publiques elles-mêmes. L'emploi est aujourd'hui difficilement lisible. Et l'enjeu des politiques actuelles n'est pas tant d'agir sur ce dernier que de la comprendre. L'inflation des dispositifs de retrait partiel ainsi que l'individualisation des carrières nécessitent de repenser l'usage qui est fait des statistiques.

Mais si l'*emploi* peine à être rendu lisible, nous avons montré que le *travail* est difficilement traçable. La notion de pénibilité recouvre diverses

acceptations. Cette dernière peut relever, premièrement, de la dureté des conditions de travail, des contraintes et nuisances rencontrées tout au long du parcours professionnel ; deuxièmement, de l'état de santé de l'individu ; et, troisièmement, de la charge psychosociale des conditions de travail. Ces trois acceptations correspondent à un réel continuum entre une nature externe de la pénibilité (qui relève des conditions de travail) et une nature individuelle de la pénibilité (qui relève de la charge psychosociale). Ce continuum se donne à voir dans les disciplines qui leur sont associées : l'épidémiologie, d'une part, et la psychologie du travail, d'autre part. Autrement dit, des sciences qui mettent l'accent sur les facteurs sociétaux, dans le premier cas, et sur les facteurs individuels, dans le second. Il faut cependant prendre en compte l'extrême faiblesse d'un tel découpage qui relève davantage d'une vision théorique – et idéologique – du travail plutôt que d'une réalité factuelle, imbriquée et complexe.

Dès lors, alors qu'un processus de non discrimination des femmes sur le marché de l'emploi a été entamé et que les formes d'emploi sont devenues composites, plus personnalisables et plus variables selon les conjonctures économiques, la question se pose de « socialiser » ou, *a contrario*, d'« individualiser » les pénibilités. En égalisant les conditions d'accès à l'emploi et au travail – alors même que le marché du travail demeure segmenté – ne rapporte-t-on pas à des facteurs individuels des causes qui, peut-être plus qu'avant, sont de nature sociétale ?

Notes

1. Il faut rappeler que la notion de « vieillissement actif » se décline au-delà de l'emploi des âgés et s'inscrit dans une vision holistique du vieillissement. Elle s'est développée en référence à d'autres approches normatives du « vieillir » en parlant de « bien vieillir », « vieillir en bonne santé », etc.
2. Ces deux objectifs répondent en quelque sorte aux conclusions du Rapport final du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 qui constatait explicitement que « Le marché du travail est caractérisé par un taux d'emploi trop faible et par une participation insuffisante des femmes et des travailleurs plus âgés ».
3. La méthodologie utilisée par l'OCDE pour le calcul de l'Age Effectif Moyen de la Retraite est présentée dans le document suivant : <http://www.oecd.org/els/emp/39371923.pdf>
4. Selon la définition de l'OIT : « est considérée en emploi toute personne ayant travaillé au moins une heure au cours de la semaine de référence ».
5. On peut citer, pour le cas belge, une première tentative d'harmonisation du calcul de la retraite apportée par le Rapport Bribosia-Picard qui fut présenté au Sénat le 30 mai 1996.
6. Voir, pour plus de détails : Conseil supérieur de l'emploi, 2012.
7. La Belgique est un Etat fédéral qui comprend un gouvernement fédéral et des entités fédérées. La compétence du FEP a été transférée en juillet 2014 aux entités fédérées.

8. On peut citer le travail pionnier de Desrosières en la matière, (Desrosières, 1993) mais des travaux plus récents viennent élarguer de façon plus précise la question de l'indicateur « taux d'emploi » (Freysinet, 2004 ; Salais, 2004).
9. Le calcul d'un coefficient de Pearson confirme, par ailleurs, l'importance et la significativité de la corrélation. Ce dernier – de 93,6 – indique que les tendances observées pour les deux variables sont quasi similaires (elles seraient totalement similaires si la valeur du coefficient était de 100).
10. Comme par exemple les salaires, le nombre de travailleurs pauvres, la stabilité de l'emploi, les inégalités salariales, le temps partiel contraint, les conditions de travail, les accidents du travail, etc.
11. L'enquête Santé et vie professionnelle après 50 ans (SVP50) a été réalisée en France en 2003 auprès de plus de onze mille salariés de 50 ans et plus. Elle visait à étudier les enjeux de santé et de travail.

Bibliographie

- ANGELOFF, Tania, Monde du travail et sociologie du genre. In ALTER, Norbert, (dir.), *Sociologie du monde du travail*, Presses Universitaires de France, coll. « Quadrige », 2006, p. 289-306.
- BARBIER, Jean-Claude, Europe sociale : l'emploi d'abord, *Quatre pages*, CEE, n° 44, mars 2001.
- CLAES, Thibaut, La prépension conventionnelle (1974-2012), *Courrier hebdomadaire Du CRISP*, 2012, n° 2154-2155, p. 5-94.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, *Rapport 2012. Pour un vieillissement actif*, Bruxelles, 2012.
- DAVOINE, Lucie, et ERHEL, Christine, La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique, *Economie et Statistique*, 2007, n° 410, p. 47-70.
- DESMAREZ, Pierre, La Qualification : la clé pour l'analyse sociologique de l'emploi. In Pierre, DESMAREZ, Caroline, LANCIANO-MORANDAT, Sylvie, MONCHATRE, Marcelle, STROOBANTS et François, VATIN (dir.), *Temps, travail et salariat. Mateo Alaluf et Pierre Rolle, actualité de leur pensée*, 2012, Toulouse, Octares, p. 41-44.
- DELGOULET, Catherine, MILLANVOYE, Michel et VOLKOFF, Serge, Les capacités des travailleurs vieillissants. Une approche conditionnelle, *Futuribles*, n° 314, décembre 2005, p. 12-18.
- DESROSIÈRES, Alain, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*. Paris, La Découverte, 1993.
- FREYSSINET, Jacques, Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens, *Travail, Genre et Sociétés*, 2004, vol. 11, n° 1, p. 109-120.
- GUILLEMARD, Anne-Marie, Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe, *Travail et Emploi*, 1993, n° 57, p.60-79.
- GUILLEMARD, Anne-Marie, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin, 2003.
- GUILLEMARD, Anne-Marie, L'Europe continentale face à la retraite anticipée : Barrières institutionnelles et innovations en matière de réforme, *Revue Française de Sociologie*, 2002, vol. 43, n° 2, p. 333-368.
- JOLIVET, Annie, MOLINIÉ, Anne-Françoise et VOLKOFF, Serge, (dir.), *Le travail avant la retraite. Emploi, travail et savoirs professionnels des seniors*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, coll. « Liaisons sociales », 2014.

- JOUSTEN, Alain, & LEFÈBVRE, Mathieu, The effects of early retirement on youth unemployment: The case of Belgium. In Jonathan GRUBER & David A. WISE (dir.). *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*. Chicago: University of Chicago Press, 2010, p. 47-76
- LÉONARD, Dimitri, MARTINEZ, Esteban et WELS, Jacques, La fin des prépensions : l'ère de la complexité, *Nieuw Arbeidsblad - Nouvelle Revue Du Travail*, 2013, chronique 2012, p. 70-86.
- MARUANI, Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2011.
- MARUANI, Margaret et NICOLE-DRANCOURT, Chantal, *Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins*, Paris, Syros, 1989.
- MEDA, Dominique, *Travail : la révolution nécessaire*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 2011.
- MEDA, Dominique, Comment augmenter les taux d'emploi féminin ? *Connaissance de l'emploi*, CEE, mars 2006, n° 27.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise, Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations, *Quatre pages*, CEE, n° 45, mai 2001.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise, Facettes de la pénibilité, prisme du genre : une analyse de l'enquête *Santé et vie professionnelle après 50 ans*. In Anne-Françoise MOLINIÉ, Corinne GAUDART et Valérie PUEYO, *La vie professionnelle. Age, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octares Editions, 2012.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise, GAUDART, Corinne et PUEYO, Valérie, *La vie professionnelle. Age, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Toulouse, Octares Editions, 2012.
- MOLINIÉ, Anne-Françoise et VOLKOFF, Serge, Fins de vie active et « pénibilités » du travail. In CEE, *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 2006, n° 456, p. 95-104.
- MOULAERT, Thibault et LEONARD, Dimitri, Le vieillissement actif sur la scène européenne, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, Bruxelles, CRISP, 2011, n° 2105.
- SALAIS, Robert, La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). In Bénédicte ZIMMERMANN (dir), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, 2004, p. 1-28.
- SPF ECONOMIE, Direction générale des Statistiques et de l'Information économique, (LFS 2010), www.statbel.fgov.be
- VENDRAMIN, Patricia et VALENDUC, Gérard, Le vieillissement au travail, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, Bruxelles, CRISP, 2013, n° 2185.
- VOLKOFF, Serge, Fin de vie active et « pénibilités » du travail. In Anne-Marie, NICOT et Céline, ROUX (coord.), *Pénibilité au travail. Une approche par les processus d'usure et les itinéraires professionnels*, ANACT, coll. « Etudes et documents », 2007, p. 16-20.
- WELS, Jacques, La politique des fins de carrière. Vers un modèle européen convergent ?, *Sociologie*, vol. 5, n° 3, 2014a, p. 233-253.
- WELS, Jacques, Le partage d'emploi entre générations. Analyse des effets régulateurs et redistributifs de la réduction du temps de travail en fin de carrière sur l'emploi des jeunes, *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, vol. 45, n° 2, 2014b, p. 157-174.

Auteur-e-s

L'Université des Femmes a réalisé cette édition des *Pensées féministes* avec la collaboration de :

Laurence BACHMANN est Docteure en sociologie, elle est membre de l'Institut des études genre de l'Université de Genève. Elle est aussi chargée de recherche à la Haute école de travail social de Genève (Hets) et à la Haute école de travail social et de la santé de Lausanne (éesp). Elle a été chercheuse invitée au département de sociologie de l'Université de Californie, Berkeley (2002-2003 et 2011-2012), au Women's and Gender Studies de l'Université de Colombie britannique à Vancouver (2009) et à l'Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux de l'École des hautes études en sciences sociales à Paris (2012-2013). Ses centres d'intérêt comprennent la transformation du genre, l'appropriation ordinaire de la critique féministe, la famille, le *care*, les émotions, le masculin et le rapport à l'argent. Parmi ses publications, on peut citer l'ouvrage *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent* paru en 2009 aux Presses universitaires de Rennes

Catherine BOURGEOIS est Docteure en anthropologie. Depuis 2012, elle est membre du comité scientifique de l'Université des Femmes où elle travaille également comme éditrice et coordinatrice de projets. Elle est collaboratrice scientifique au Laboratoire d'anthropologie des mondes contemporains (LAMC) de l'Université libre de Bruxelles. Ses recherches en anthropologie portent sur l'immigration haïtienne en République dominicaine et sur les catégorisations socio-raciales avec une attention particulière sur la situation des femmes dominicaines et haïtiennes.

Annalisa CASINI est Docteure en sciences psychologiques. Elle est professeure à l'Université catholique de Louvain (UCL). Elle est chercheuse au sein du Psychological Sciences Research Institute et au Centre interdisciplinaire de recherche travail, état et société (CIRTES) à l'UCL. Ses intérêts de recherche portent sur les liens entre genre et travail, avec une attention particulière aux effets des nouvelles configurations du monde du travail et du déni de reconnaissance professionnelle sur la santé mentale et bien-être

de travailleurs et travailleuses. Dans le passé, elle a travaillé sur les stratégies identitaires impliquées dans le phénomène du « plafond de verre ». Elle co-coordonne depuis 2005 le cycle de conférence « Atelier Genre(s) et Sexualité(s) » (<http://www.ulb.ac.be/is/ags/>).

Céline CAUDRON est militante de la Ligue communiste révolutionnaire (section belge de la Quatrième Internationale) et active dans le mouvement féministe en Belgique, notamment le collectif Féminisme Yeah!

Marie-Thérèse COENEN est licenciée en histoire, spécialisée en histoire sociale et plus particulièrement sur le mouvement ouvrier et sur les travailleuses. Elle a travaillé au Centre d'animation et de recherche en histoire ouvrière et populaire (CARHOP) pendant de nombreuses années. En tant que députée Ecolo de 1999 à 2003, elle a cosigné la proposition de loi créant le Service de créances alimentaires. Elle est enseignante en travail social et conseillère en formation pour adultes à la Faculté ouverte en politique économique et sociale (FOPES). Elle a aussi été présidente de l'Université des Femmes de 2004 à 2012.

Adeline CORNET est Docteure en Criminologie de l'Université de Liège. Spécialisée en genre et dans les méthodes qualitatives et émergentes, ses travaux doctoraux ont étudié la féminisation de la magistrature belge. Aujourd'hui spécialisée en économie créative, elle est actuellement chargée de projets au Bureau économique de la Province de Namur (BEP) pour le hub créatif de Namur (TRAKK). Elle est également collaboratrice scientifique auprès de Service de Criminologie de l'Institut des Sciences humaines et sociales de l'Université de Liège et experte en créativité auprès de la Commission d'agrément établie pour le dispositif wallon d'aide au conseil.

Anne DEMELENNE est professeure de langues germaniques de formation. De 1981 à 1985, elle a été secrétaire permanente syndicale SETCA/FGTB. De 1985 à 1990, elle part vivre en Toscane (Italie). De 1990 à 1995, elle travaille dans l'économie sociale et est secrétaire générale du Centre coopératif de la consommation. De 1996 à 2006, elle est secrétaire régionale SETCA de Namur et présidente du bureau des femmes wallonnes. En 2006, elle devient secrétaire générale de la FGTB et présidente de l'inter-régionale wallonne. Depuis 2014, elle est membre effective du Comité économique et social européen.

Emmanuelle DESMEDT est Docteure en sciences sociales (Université de York, Grande-Bretagne). Dans le cadre de sa thèse sur le genre et le micro-crédit, elle s'est particulièrement intéressée aux perspectives des femmes bénéficiaires des micro-crédits se lançant comme indépendantes ainsi qu'aux discours des politiques publiques favorisant le micro-crédit auprès des femmes. De 2006 à 2011, elle a enseigné la gestion des ressources

humaines à la York Management School. Elle travaille aujourd'hui comme conseillère, formatrice et chercheuse spécialisée dans le monde du travail. Ses domaines de recherche et d'expertise portent entre autres sur la gestion du changement dans les organisations, la gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans les organisations, la prévention des risques psycho-sociaux et du *burn-out* dans les entreprises et asbl.

Claire GAVRAY est chargée de cours adjoint à l'Université de Liège. Depuis 30 ans, elle exerce des activités de chercheure et d'enseignante au sein de l'Institut des sciences humaines et sociales et de la Faculté de psychologie, logopédie et des sciences de l'éducation et au sein de l'École de criminologie. Ses sujets d'étude sont variés, mais ont comme caractéristique d'intégrer depuis le début une lecture « femme » et « genre ». Pendant son travail de thèse, elle s'est intéressée de près à la question de l'articulation des trajectoires professionnelles et familiales des femmes et des hommes. Ses travaux actuels portent sur les inégalités face à la pension dans une perspective comparative internationale mais aussi sur l'adolescence (en matière de comportements déviants et de construction identitaire). Claire Gavray est membre fondateur du FER-Ulg (Femmes, enseignement, recherche, Ulg) et de Grabuges. Elle est membre de Sophia et de MAGE. Elle est également membre du groupe de travail 'Gender, Crime and Justice' de l'European Society of Criminology.

Caroline HENCHOZ est Docteure en sciences sociales, maître d'enseignement et de recherche au Département des sciences sociales de l'Université de Fribourg en Suisse. En parallèle à ses enseignements sur les rapports de genre, elle mène actuellement une étude sur la socialisation économique et les pratiques financières des jeunes. Ses intérêts de recherche portent principalement sur l'économie du privé, c'est-à-dire sur tout ce qui circule et s'échange dans la sphère privée : argent et biens mais aussi temps, services et sentiments, qu'elle développe dans une perspective historique et comparative ou dans son intersection avec la sphère publique comme par exemple dans un de ses derniers articles : « Des effets pervers des politiques d'égalité. L'exemple de la Suisse et du Québec », *SociologieS* [2014, accessible gratuitement en ligne]. Elle est aussi l'auteure de *Le couple, l'amour et l'argent. La construction conjugale des dimensions économiques de la relation amoureuse* paru aux éditions L'Harmattan en 2008.

Hélène HIRATA est Directrice de recherche émérite au CRESPPA-GTM-CNRS. Elle est membre du comité directeur du réseau MAGE, du comité de lecture des Cahiers du Genre et du Collectif national des droits des femmes. Ses thèmes de recherche sont : genre et mondialisation ; théories et pratiques du *care* dans une perspective comparative. Parmi ses publications, on peut citer : *Dictionnaire critique du féminisme* (coord.) avec

F. Laborie *et al.*, Paris, PUF, 2000 ; 2^e éd. 2004 (trad. en japonais, espagnol, turc, portugais, bulgare et persan) ; *Travail et genre. Regard croisés France -Europe Amérique latine*. (dir) avec Lombardi et Maruani, Paris, La Découverte, 2008 ; *Le sexe de la mondialisation* (dir) avec Falquet, Kergoat *et al.*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010 ; *Etre chômeur à Paris*, São Paulo, Tokyo, en coll. avec Demazière, Guimarães, Sugita, Paris, Presses de Sciences Po, 2013 ; *Care et travail du care dans une perspective comparative*, avec Araujo Guimarães et Sugita, in *Regards croisés sur l'économie*, n° 15, Peut-on faire l'économie du genre ?, La Découverte, 2014.

Séverine LEMIERE est économiste et maîtresse de conférences à l'IUT Paris Descartes. Elle est membre du réseau MAGE (Marché du travail et Genre). Elle est spécialiste des inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail : inégalités salariales, évaluation non discriminante des emplois, accès à l'emploi des femmes, discrimination indirecte, impacts générés des politiques publiques. Elle est également présidente de l'association « FIT, une femme, un toit ». Parmi ses publications : *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, (avec Rachel Silvera, La Documentation française, 2010).

Dimitri LÉONARD est assistant au Département des sciences sociales et des sciences du travail de l'Université libre de Bruxelles. Ses travaux de recherche portent sur la sociologie de l'emploi, du travail et des organisations. Il réalise une thèse de doctorat sur l'emploi des « seniors » et plus particulièrement sur l'articulation des politiques publiques et des pratiques d'entreprises en la matière.

Valérie LOOTVOET est graphiste (Saint-Luc) et journaliste (ULB) de formation, elle est également titulaire d'un DEA en sociologie (ULB, UCL, Saint-Louis). De 2002 à 2007, elle a travaillé comme chargée d'études chez Vie Féminine ; elle a également été responsable de la cellule égalité des chances au Cabinet de la ministre de l'Egalité des chances (2008). Depuis 2008, elle est directrice de l'Université des Femmes. Ses publications et ses interventions comme experte portent surtout sur, de manière transversale, les rapports sociaux de sexe et, de manière thématique, sur le travail, la sécurité sociale et l'indépendance financière des femmes.

Agnès MARTIAL est anthropologue, chargée de recherches au CNRS et membre du Centre Norbert Elias à Marseille. Ses recherches s'intéressent à l'évolution contemporaine des liens de famille, du contenu de la filiation et des rapports de genre dans les nouvelles trajectoires conjugales et familiales. Elle a travaillé sur les recompositions familiales, la filiation et l'état civil, et les redéfinitions de la paternité. Elle s'est également intéressée aux rapports de genre et d'argent dans les familles contemporaines, à tra-

vers l'analyse de la circulation et de la gestion des ressources conjugales, des significations sociales et relationnelles des partages opérés dans les séparations et les recompositions familiales, et des enjeux de l'héritage dans les familles recomposées, en France et au Québec. Elle a notamment dirigé *La valeur des liens. Hommes, Femmes et transactions familiales*, Toulouse, Presses Universitaires du Mirail, 2009 et avec Hélène Belleau, *Aimer et compter ? Droits et pratiques des solidarités conjugales*, Presses Universitaires de Québec, Québec, 2011.

Danièle MEULDERS est Professeure ordinaire à l'Université Libre de Bruxelles où elle dirige l'équipe DULBEA-ÉTÉ, Economie du travail et de l'emploi. Ses recherches se situent dans les domaines de l'économie du travail (évaluation des politiques de l'emploi, effets de la formation sur l'emploi, les femmes sur le marché du travail (ségrégation, emplois atypiques, écarts salariaux de genre), la Stratégie européenne pour l'emploi, et les politiques européennes pour la protection sociale et l'inclusion sociale), de l'économie publique (concurrence fiscale, conséquences redistributives et macro-économiques de l'intégration européenne sur la protection sociale, comparaison des systèmes de taxation et de transferts sociaux à travers l'Europe), et dans le domaine de l'analyse de la pauvreté et de la redistribution du revenu. Elle a également analysé les politiques familiales en Europe. Elle est co-directrice du Groupement de recherche européen du CNRS – Marché du travail et genre en Europe (MAGE).

Sîle O'DORCHAI est Docteure en sciences économiques. Depuis 2010, elle est maîtresse de conférence à l'Université Libre de Bruxelles (ULB) et depuis janvier 2015, elle est également directrice scientifique « Recherche et évaluation » à l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). Avant d'entrer à l'IWEPS, elle a travaillé comme chercheure au Département d'économie appliquée (DULBEA) de l'ULB. Ses principales recherches sont dans le domaine de l'économie du travail et du genre. Elle s'est notamment intéressée aux écarts de genre dans l'emploi et les salaires, à l'individualisation des revenus et de la mesure de la pauvreté, et aux politiques de conciliation vies privée et professionnelle. Ses enseignements concernent l'économie sociale ou non marchande.

Nathalie ORTAR est ethnologue, chargée de recherche au Ministère de l'écologie, du Développement Durable et de l'énergie, Nathalie Ortar est membre du LET (Laboratoire d'économie des transport) de l'ENTPE. Ses recherches actuelles portent sur les transformations contemporaines des modes d'habiter dans les sociétés industrielles et les effets sociaux de la transition énergétique. Elle a publié en 2015 *La vie en deux : familles françaises et britanniques à l'épreuve de la mobilité géographique professionnelle*, Paris : Editions Pétra.

Hedwige PEEMANS-POULLET est licenciée en Philosophie et Lettres (UCL) et Docteure en histoire (Paris X). Au cours de sa carrière professionnelle, elle a successivement été enseignante, assistante à l'université (UCL), attachée à la Commission du travail des femmes (Ministère de l'emploi et du travail) et enfin, rédactrice en chef (Mutualités chrétiennes). Parallèlement à sa carrière professionnelle et à sa retraite, elle a assumé de nombreux engagements sociaux principalement dans les organisations du Mouvement ouvrier chrétien (dont la commission « femmes » de la CSC et Vie Féminine). Elle s'est également impliquée, dès le début, dans le mouvement féministe. Ainsi, elle a été co-fondatrice et membre du comité de rédaction de *Les Cahiers du Grif* ; elle a participé à la fondation de la 1^{ère} Maison des femmes ; elle a été successivement co-fondatrice et présidente puis membre du Comité de liaison des femmes ainsi que co-fondatrice, puis présidente, puis membre de l'Université des Femmes. Mandatée par le Comité de liaison des femmes, elle est membre de l'AG et du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes et présidente de sa Commission « genre et santé ». Mandatée par Vie Féminine, elle a été membre du Conseil consultatif pour le secteur des pensions, aujourd'hui supprimé. En septembre 2009, l'Université des Femmes a publié un recueil de ses principaux articles concernant l'individualisation des droits en sécurité sociale, intitulé : *Un bon mari ou un bon salaire ? Féminisme en sécurité sociale, une si longue marche...*

Delphine ROY est Docteure en sociologie, administratrice de l'Insee et professeur associée à l'École normale supérieure. Ses travaux portent sur l'économie de la famille : partage des ressources et des dépenses au sein du couple, production domestique, mode de garde des enfants et emploi des mères. Elle a été conceptrice de l'enquête « Emploi du Temps » de l'Insee, réalisée en 2010.

Rachel SILVERA est économiste, maîtresse de conférence à l'Université Paris Ouest – Nanterre - La Défense, chercheuse associée au CERLIS. Elle est aussi directrice adjointe du réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre en Europe) et membre du comité de rédaction de la revue *Travail, Genre et Société* ; spécialiste des questions d'égalité professionnelle en matière de salaires, de temps de travail et d'articulation des temps, d'emploi et de relations professionnelles. Elle a publié plusieurs articles et ouvrages dont *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires* (La Découverte, 2014) et *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes : de nouvelles pistes vers l'égalité salariale* (avec Séverine Lemièrre, La Documentation française, 2010).

Jacques WELS est sociologue, spécialisé en matière de sociologie de l'emploi et du travail. Il réalise actuellement une thèse de doctorat financée par

le FNRS et consacrée aux fins de carrières professionnelles en Europe. Il a été consultant pour la Banque mondiale pour un projet de recherche dédié à la transportabilité des prestations sociales des retraités entre la Belgique et le Maroc. Il a également été « Visiting Research Associate » au King's College London durant l'année 2014. Spécialisé en sociologie quantitative, ses travaux portent essentiellement sur les systèmes de protection sociale européens, le partage d'emploi entre générations, les sorties anticipées de l'emploi ainsi que sur les politiques de réduction des heures de travail.

REMERCIEMENTS

L'Université des Femmes remercie les pouvoirs subsidiaires pour l'aide apportée à la présente recherche :

- La Commission Communautaire Française - COCOF
- Le Fonds National de la Recherche Scientifique - FNRS
- Alexandra Adriaenssens, Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- La Cellule Égalité des Chances du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
- Patricia Hubert, Administration générale de la Culture et Informatique, Fédération Wallonie-Bruxelles



FNRS



Table des matières

- <i>Présentation</i> Catherine BOURGEOIS	5
- <i>Faire face aux crises économiques</i> Marie-Thérèse COENEN	15
- <i>Crise et féminisme anticapitaliste</i> Céline CAUDRON	41
- <i>Impacts sur l'égalité de genre d'options « égalitaires ».</i> <i>Approche féministe de l'allocation universelle</i> Anne DEMELENNE et Valérie LOOTVOET (dialogue)	49
- <i>Sous l'argent, le genre. Les préoccupations sociales des femmes</i> <i>à travers leur rapport à l'argent</i> Laurence BACHMANN	57
- <i>Indépendance financière, égalité et autonomie des femmes :</i> <i>une fausse promesse ?</i> Caroline HENCHOZ	65
- <i>L'argent du « ménage », qui paie quoi ?</i> Delphine ROY	75
- <i>Les bons comptes font-ils les bons amants? Engagement féministe et</i> <i>rapport à l'argent dans la sphère privée</i> Valérie LOOTVOET	95
- <i>L'argent et les biens dans les parcours familiaux contemporains</i> Agnès MARTIAL	121
- <i>Regard sur la fiscalité : l'analyse de genre</i> Marie-Thérèse COENEN	135
- <i>Ecart salarial ou discrimination salariale ?</i> Hedwige PEEMANS-POULLET	159
- <i>Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre</i> <i>les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois</i> Séverine LEMIERE et Rachel SILVERA	169
- <i>Discrimination hommes/femmes dans la fabrication des aptitudes</i> <i>et dans l'appréciation des compétences</i> Annalisa CASINI	195

- <i>Différences sexuées à la croisée entre trajectoire professionnelle et familiale ? Avec quels impacts ?</i> Claire GAVRAY	213
- <i>Rester, suivre ou partir : la mobilité professionnelle et physique des femmes en question</i> Nathalie ORTAR	231
- <i>Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique</i> Sïle O'DORCHAI et Danièle MEULDERS	239
- <i>La féminisation des professions : une expression à double sens. De l'augmentation numérique à la transformation des valeurs professionnelles. Le cas du barreau et de la magistrature</i> Adeline CORNET	249
- <i>Femmes/hommes dans les mondes du travail. Regards croisés France, Japon et Brésil dans les métiers du care</i> Helena HIRATA	275
- <i>Quels salaires pour le micro-crédit ? Les effets négatifs de l'idéalisation de la micro-finance</i> Emmanuelle DESMEDT	285
- <i>Les femmes et le « vieillissement actif ». Entre lisibilité et traçabilité, quels enjeux pour l'emploi et le travail ?</i> Dimitri LÉONARD et Jacques WELS	297
- <i>Auteur-e-s</i>	317
- <i>Remerciements</i>	325

Achévé d'imprimer en septembre 2016
Impression: DCL Printers
Chaussée de Ruisbroek, 81
1190 Bruxelles

Edité par l'Université des Femmes
Rue du Méridien 10
1210 Bruxelles

