

Françoise Battagliola, *Histoire du travail des femmes*, La Découverte, Paris, 2008.

Au sein de la même profession, hommes et femmes n'exercent pas les mêmes fonctions, et ces dernières accèdent rarement aux niveaux les plus élevés. Mais les écarts entre les sexes s'atténuent au fil des générations.

#### Quelques jalons historiques :

Les femmes de la génération du *baby-boom* sont les premières à avoir eu des comportements d'activité continue au cours de leur vie. Le rapprochement des durées de la vie active entre les hommes et les femmes n'apparaît que très récemment, au milieu des années 1970 (la génération des femmes nées en 1910 avait une durée de vie professionnelle de 20 ans, elle passe à 35 ans pour celle née en 1970).

La relation négative entre le nombre et l'âge des enfants et l'exercice d'une activité professionnelle se distend avec le niveau de diplôme des femmes et la CSP qu'il leur permet d'atteindre : **plus de la moitié des femmes sans diplôme deviennent inactives après une première naissance, à peine une sur dix de celles qui ont le baccalauréat ou un diplôme supérieur**. De même, les ouvrières abandonnent beaucoup plus souvent leur emploi que les femmes cadres.

Depuis 1975, les comportements d'activité des hommes et des femmes se sont fortement rapprochés. La hausse du chômage n'a pas entraîné de retrait massif des femmes du marché du travail. Elle s'est surtout traduite **par l'accentuation d'un clivage au sein de la population féminine** : les femmes qui accèdent à l'enseignement supérieur mènent des carrières qui tendent à se rapprocher de celles de leurs homologues masculins. A l'inverse, **les femmes peu diplômées sont très exposées aux formes de précarité de l'emploi**.

#### La détention d'un diplôme est déterminante pour l'emploi et la carrière :

Si les étudiantes sont majoritaires, elles continuent de se diriger vers les filières d'études traditionnellement féminines (filières littéraires et tertiaires). Ainsi, en 2007, les filles représentent les trois quarts des étudiants en lettres ou langues. **Elles ont progressé dans les filières scientifiques, mais elles ne représentent jamais plus d'un tiers des effectifs en sciences fondamentales et applications** (DEPP 2008).

#### Les femmes dans les professions supérieures :

**Les femmes ingénieures**, qui ont longtemps représenté seulement 1 à 4 % des diplômés chaque année, constituent 20 % des nouveaux ingénieurs en 1990 puis un quart des élèves dans les 236 écoles d'ingénieurs françaises en 2002<sup>1</sup>. Dans le cas de **la magistrature**, ouverte aux femmes depuis 1946, les femmes sont restées minoritaires jusqu'à la fin des années 1960. En 1998, les trois quarts des candidats sont des candidates et **les femmes constituent aujourd'hui la moitié des magistrats**.

**Les modes de recrutement** jouent un rôle déterminant : le recrutement appuyé sur les performances scolaires favorise l'entrée des filles. C'est le cas dans la magistrature (avec la création en 1958 d'une école à laquelle on accède par concours). Une comparaison de la féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne montre que la féminisation plus précoce et plus soutenue en France s'appuie sur **le rôle de levier des diplômes**.

Pour les écoles d'ingénieurs, l'orientation des filles suit une logique de spécialité plutôt que de niveau : ainsi, quel que soit le niveau de l'école, elles optent plus souvent pour l'agronomie ou la chimie. En revanche, la féminisation de la magistrature dans les années 1970 a aussi été favorisée par la désaffectation des jeunes gens et elle a aussi accompagné l'évolution des conditions d'exercice de la fonction : conditions de travail peu attrayantes, avènement d'une justice « de masse », perte de statut du juge.

---

<sup>1</sup> Voir C. Marry, *Les femmes ingénieurs. Une révolution respectueuse*, Paris, 2004.

### La féminisation des professions rime-t-elle avec leur dévalorisation ?

« L'équation entre dépréciation et féminisation ne résiste pas à un examen attentif ». Plus qu'une réalité, elle manifeste les **résistances opposées par les hommes à l'ouverture aux femmes de secteurs d'activité prestigieux**. Moins que leurs compétences professionnelles, ce sont des caractères spécifiques au genre féminin qui sont invoqués : l'émotivité, l'absence de maîtrise de soi, l'inaptitude à exercer l'autorité ... Aussi les pionnières se sont-elles difficilement imposées et souvent au prix d'une neutralisation de leur féminité. Bousculant les habitudes d'un milieu masculin, la présence des femmes contribue à désacraliser des professions appuyées sur des vertus viriles.

### Des constantes dans les différenciations sexuées des métiers et des fonctions :

« Alors que les hommes se réservent des espaces professionnels, les femmes occupent des niches au sein des professions, où leur présence est tolérée », voire encouragée au nom de compétences féminines spécifiques.

Ainsi, **les femmes ingénieurs se concentrent dans les fonctions « études » et « recherches »**. Les magistrates occupent surtout des fonctions où elles mettent en œuvre leurs connaissances juridiques théoriques. Elles sont aussi surreprésentées parmi les juges pour enfants « où le versant social, mobilisant les compétences réelles ou supposées des femmes dans le domaine de la famille et de l'enfance, supplante le versant purement juridique ». Cette logique est encore à l'œuvre dans le choix des spécialités exercées par les femmes médecins.

Dans les professions où les femmes sont exclues, il s'agit de fonctions où s'exercent en premier lieu des relations de pouvoir et/ou d'autorité, exigeant une grande disponibilité. **Le modèle masculin de réussite professionnelle** (concurrentiel et exigeant toujours plus d'investissement) tend à exclure une majorité de femmes (qui gèrent conjointement carrière et vie familiale).

Mais, **plus on s'élève dans la hiérarchie sociale, moins les exigences familiales jouent un rôle** : c'est le cas des femmes ingénieurs pour lesquelles « temps de travail, responsabilités, salaires, mobilité géographiques sont peu sensibles au nombre d'enfants ». L'homogamie des couples, croissante parmi les jeunes générations, favorise en outre des comportements plus égalitaires en termes d'investissements professionnels.

### Le fonctionnement des entreprises :

Le parcours de carrière type, dont les étapes sont liées à l'âge, pénalisent les femmes. En couple, elles sont moins aisément mobiles ; en devenant mères, elles prennent du retard dans ce parcours type. Mais plus révélateur est le fait que ce modèle s'impose aussi aux femmes célibataires. C'est donc plus encore **à travers un ensemble de règles informelles, de pratiques quotidiennes, de représentations sociales que se produit et se reproduit la division sexuée des carrières** (rôle des réseaux d'influence, des espaces de sociabilité favorisant l'entre-soi sexué ...).

### La sphère politique :

Plus les femmes sont diplômées, moins leurs opinions, représentations et pratiques (vote) se différencient de celles de leurs homologues masculins.

Nadia HILAL.